



UNIVERSIDAD LAICA “ELOY ALFARO” DE MANABI

Título:

Liderazgo y comportamiento organizacional del personal docente y administrativo de la
Unidad Educativa Fiscomisional “San José” de Manta.

Autor:

Luana Anahis Figueroa Mendoza.

Tutor:


Guadamud Vera Jessica Geoconda.

Facultad de Ciencias Administrativas

Carrera de Administración de empresas

Lugar y Fecha:

Manta, 2023-2024.

 Uleam <small>UNIVERSIDAD LAICA ELOY ALFARO DE MANABÍ</small>	NOMBRE DEL DOCUMENTO: CERTIFICADO DE TUTOR(A).	CÓDIGO: PAT-04-F-004
	PROCEDIMIENTO: TITULACIÓN DE ESTUDIANTES DE GRADO BAJO LA UNIDAD DE INTEGRACIÓN CURRICULAR	REVISIÓN: 1 Página 1 de 1

CERTIFICACIÓN

En calidad de docente tutor(a) de la Facultad Ciencias Administrativas, Contables y Comercio de Carrera Administración de empresas de la Universidad Laica "Eloy Alfaro" de Manabí, CERTIFICO:

Haber dirigido, revisado y aprobado preliminarmente el Trabajo de Integración Curricular bajo la autoría del estudiante Figueroa Mendoza Luana Anahis legalmente matriculado/a en la carrera de Administración de Empresas, período académico 2024-2025, cumpliendo el total de 400 horas, cuyo tema del proyecto o núcleo problémico es "Liderazgo y comportamiento organizacional del personal docente y administrativo de la Unidad Educativa Fiscomisional "San José" de Manta".

La presente investigación ha sido desarrollada en apego al cumplimiento de los requisitos académicos exigidos por el Reglamento de Régimen Académico y en concordancia con los lineamientos internos de la opción de titulación en mención, reuniendo y cumpliendo con los méritos académicos, científicos y formales, y la originalidad del mismo, requisitos suficientes para ser sometida a la evaluación del tribunal de titulación que designe la autoridad competente.

Particular que certifico para los fines consiguientes, salvo disposición de Ley en contrario.

Lugar, Manta de 24 de Julio 2024.

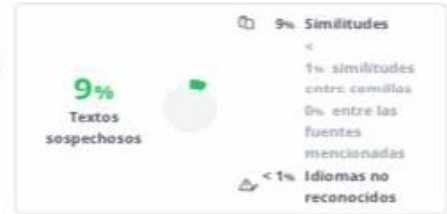
Lo certifico,



Ing. Jessica Geoconda Guadamud Vera Mg.
Docente Tutor(a)



TESIS-ANAHY_FIGUEROA- ADMINISTRACIÓN_DE_EMPRESAS ACT 23 julio 2024



Nombre del documento: TESIS-ANAHY_FIGUEROA-ADMINISTRACION_DE_EMPRESAS ACT 23 julio 2024.docx
 ID del documento: ee8d0ab62184423e3dd895b8c0970e27b4665927
 Tamaño del documento original: 302,66 kB

Depositante: Jessica Guadamud Vera
 Fecha de depósito: 24/7/2024
 Tipo de carga: interface
 fecha de fin de análisis: 24/7/2024

Número de palabras: 16.449
 Número de caracteres: 111.308

Ubicación de las similitudes en el documento:



Fuentes principales detectadas

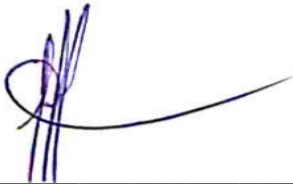
N°	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	www.escuelaeuropaeexcelencia.com 10 estilos de liderazgo más utilizados 8 fuentes similares	2%		Palabras idénticas: 2% (353 palabras)
2	dialnet.unirioja.es 3 fuentes similares	2%		Palabras idénticas: 2% (318 palabras)
3	Documento de otro usuario #11055 El documento proviene de otro grupo 23 fuentes similares	2%		Palabras idénticas: 2% (289 palabras)
4	repositorio.uned.edu.pe Registro Nacional de Trabajos de Investigación: Los estilos ... 3 fuentes similares	1%		Palabras idénticas: 1% (272 palabras)
5	scielo.sld.cu 5 fuentes similares	1%		Palabras idénticas: 1% (204 palabras)

Fuentes con similitudes fortuitas

N°	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	repositorio.autonoma.edu.pe Palabras idénticas: < 1% (18 palabras)	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (18 palabras)
2	Documento de otro usuario #216124 El documento proviene de otro grupo Palabras idénticas: < 1% (33 palabras)	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (33 palabras)
3	www.doi.org Palabras idénticas: < 1% (27 palabras)	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (27 palabras)
4	www.icergua.org Palabras idénticas: < 1% (27 palabras)	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (27 palabras)
5	chakinan.unach.edu.ec UNA REVISIÓN SISTEMÁTICA ACERCA DEL LIDERAZGO DIR... Palabras idénticas: < 1% (29 palabras)	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (29 palabras)

DECLARACIÓN DE AUTORÍA

Yo, Luana Anahis Figueroa Mendoza, con cédula de identidad N°1350681803, declaro que el presente trabajo de titulación: “Liderazgo y comportamiento organizacional del personal docente y administrativo de la Unidad Educativa Fiscomisional “San José” de Manta” cumple con los requerimientos que la Universidad Laica “Eloy Alfaro” de Manabí y la Facultad de Ciencias Administrativas sugieren, cumpliéndose cada uno de los puntos expuestos y siendo meticuloso con la información presentada. A su vez, declaro que el contenido investigativo percibe el desarrollo y diseño original elaborado por la supervisión del tutor académico de investigación. La argumentación, el sustento de la investigación y los criterios vertidos, son originalidad de la autoría y es responsabilidad de la misma.



Luana Anahis Figueroa Mendoza

C.I.: 1350681803

E-mail: e1350681803@uleam.live.edu.ec

Telf: 0983119360

APROBACIÓN DEL TRABAJO


Los miembros del tribunal de grado dan la aprobación al trabajo final de titulación sobre el tema "Liderazgo y comportamiento organizacional del personal docente y administrativo de la Unidad Educativa Fiscomisional "San José" de Manta" el mismo que cumple con lo estipulado por los reglamentos y disposiciones que fueron determinadas por la Facultad de Ciencias Administrativas, Contables y Comercio de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí.



PRESIDENTE DEL TRIBUNAL
EC. OSCAR CALDERÓN ZAMORA



MIEMBRO 1
ING. MARÍA FERNANDA ZAMBRANO



MIEMBRO 2
ING. JEFFERSON TRIVIÑO QUIJIÉ

Agradecimiento.

Al culminar esta etapa importante de mi vida académica, deseo expresar mi más profundo agradecimiento primero agradezco a Dios por permitirme llegar con salud hasta donde he llegado y ser el quien me mantenga firme en la vida.

Doy gracias a mi madre que ha sido mi apoyo principal y fundamental desde que inicie mis estudios y hoy que estoy finalizando no me queda más que agradecerle infinitamente, así mismo a mi padre que, aunque este lejos de mí, me brinda su apoyo incondicional. Tenerlos con vida es lo más valioso que Dios me regala.

Agradezco a mis hermanos y a mi ángel que está en el cielo mi hermana Fernanda, que siempre han confiado en mí y me impulsan hacer mejor cada día.

De manera muy especial a mi compañero de vida Jordan Benítez, que llego a mi vida sin buscarlo y me brinda su apoyo incondicional siempre, está conmigo en todo momento dándome sus consejos y hoy me ha dado lo más sagrado de la vida UNA FAMILIA, me dio a la bebé más hermosa y perfecta para mí. Gracias a ellos dos que con su compañía me impulsan hacer mejor mujer y madre. Gracias mi amor por que sin ti mi vida no hubiera sido así de hermosa como es ahora.

Gracias a mis demás familiares que de alguna u otra manera me han demostrado lo importante que soy en su vida y lo feliz que se sienten de que me convierta en una profesional.

Dedicatoria.

De manera muy especial a Dios que es el oxígeno de mi vida.

Con orgullo le dedico esto a mis padres y a mis hermanos que son las personas que nunca me han soltado la mano y siempre me guían para ser una mejor persona. Este triunfo y los que vienen se los dedico a ustedes.

A mi gran amor Jordan, porque desde que inició este amor sin fin me ha impulsado para que culmine mis estudios de la mejor manera. Gracias por no soltarme nunca la mano y demostrarme que la vida se ha hecho para guerrearla y siempre ante todo ser positivo.

A ti mi princesa Amanda, hija mía, llegaste a mi vida a cambiarla totalmente pero no hay día que no sea hermoso a tu lado. Gracias por escogerme como tu mamita y permitirme descubrir este amor inigualable y puro. Te amo con todas las fuerzas de mi corazón, eres mi razón de ser y mis ganas de vivir por y para ti mi princesa.

A mi amor perruno mi Luna que con su amor y sus lamidos ha hecho de mis días los más divertidos y llenos de amor, llegaste en un momento de mi vida donde sentía que no podía más, y con solo tu carita sanaste mi corazón y me distes ganas de seguir disfrutando la vida a tu lado.

INDICE DE CONTENIDO.

DECLARACIÓN DE AUTORÍA.....	4
1.1. Introducción.....	16
1.2. Justificación.....	18
1.3. Perspectiva teórica.....	19
1.3.1. Antecedentes de la investigación.	20
1.3.2. Bases teóricas.....	27
2. Capitulo II. Metodología.....	36
2.1. Diseño teórico.	36
2.1.2. Objeto y campo de acción.....	36
2.1.3. Operacionalización de las variables	36
2.1.4. Formulación del problema:	42
2.1.4.1. Problema general.....	42
2.1.4.2. Problemas específicos.....	42
2.1.4.3. Objetivo general	42
2.1.4.4. Objetivos específicos	43
2.1.4.5. Hipótesis.....	43
2.1.4.6. Hipótesis específicas.....	44
2.2. Diseño metodológico.....	45

2.2.1. Enfoque, alcance y diseño de la investigación.....	45
2.2.2. Población y muestra.....	47
2.2.3. Instrumento de medición y recolección de datos.....	47
3. Capítulo III. Resultados.....	48
3.1. Tabulaciones y análisis de datos.....	48
3.2. Correlación de la hipótesis.....	62
3.2.1. Hipótesis general	63
3.2.2. Hipótesis específicas.....	64
3.2 Discusión	70
4. Diseño de la propuesta.....	72
4.1. Relación de resultados.....	72
4.2. Sistematización Plan de Acción.....	74
4.3. Justificación.....	76
4.4. Objetivos estratégicos de la propuesta.....	78
4.5. Formulación del plan de acción.	80
4.6. Plan de acción.....	83
4.7. Presupuesto.	84
4.8. Cronograma.	86
4.9. Conclusiones.....	88
4.10. Recomendaciones.	88

Referencias.....	90
------------------	----

INDICE DE TABLAS.

Tabla 1. Tipos de liderazgo más utilizados por las empresas	27
Tabla 2. Tipos de Comportamiento Organizacional	33
Tabla 3. Definición de las variables.....	37
Tabla 4. Matriz de consistencia	39
Tabla 5. Genero	48
Tabla 6. ¿En su experiencia en la Unidad Educativa San José, considera que la visión institucional es clara y comprensible e influye en sus roles y actividades dentro de la institución?	50
Tabla 7. ¿Considera que la calidad de la comunicación institucional es satisfactoria y efectiva para su correcto desempeño y colaboración en la institución?.....	51
Tabla 8. ¿Considera que la lealtad hacia la institución, la identificación de sus valores influye en su compromiso con la misión y metas de la institución?.....	53
Tabla 9. ¿Considera que la institución le permite involucrarse o participar de forma rápida y eficaz en el proceso de la toma de decisiones?.....	54
Tabla 10. ¿Se siente motivado y con energía todo el día para realizar sus actividades de forma autónoma con responsabilidad?	55

Tabla 11. ¿Cree que el respeto, la forma en la que tratamos a los demás y la amabilidad impactan y reflejan los valores fundamentales que se promueven en la institución educativa?

.....57

Tabla 12. ¿Creen que la estructura organizativa, la formalidad en los procesos y las funciones desempeñadas por el personal educativo influyen en la eficiencia, cohesión y logro de los objetivos institucionales?

58

Tabla 13. ¿Consideran que el cumplimiento de las normas y la puntualidad en el desempeño de las responsabilidades educativas, influyen en la formación de hábitos y valores entre los estudiantes, así como en el ambiente general de la institución?.....

60

Tabla 14. ¿Considera que la honestidad y la transparencia en las acciones y comunicaciones impactan en la construcción de una comunidad educativa sólida y en la promoción de valores éticos entre los estudiantes?

61

Tabla 15. Relación de resultados73

Tabla 16. Sistematización Plan de Acción74

Tabla 17. Presupuesto.....84

Tabla 18. Cronograma.....87

INDICE DE ILUSTRACIONES

Ilustración 1. Género	49
Ilustración 2. ¿En su experiencia en la Unidad Educativa San José, considera que la visión institucional es clara y comprensible e influye en sus roles y actividades dentro de la institución?	50
Ilustración 3. ¿Considera que la calidad de la comunicación institucional es satisfactoria y efectiva para su correcto desempeño y colaboración en la institución?	52
Ilustración 4. ¿Considera que la lealtad hacia la institución, la identificación de sus valores influye en su compromiso con la misión y metas de la institución?	53
Ilustración 5. ¿Considera que la institución le permite involucrarse o participar de forma rápida y eficaz en el proceso de la toma de decisiones?	55
Ilustración 6. ¿Se siente motivado y con energía todo el día para realizar sus actividades de forma autónoma con responsabilidad?	56
Ilustración 7. ¿Cree que el respeto, la forma en la que tratamos a los demás y la amabilidad impactan y reflejan los valores fundamentales que se promueven en la institución educativa?	57
Ilustración 8. ¿Creen que la estructura organizativa, la formalidad en los procesos y las funciones desempeñadas por el personal educativo influyen en la eficiencia, cohesión y logro de los objetivos institucionales?	59

Ilustración 9.. ¿Consideran que el cumplimiento de las normas y la puntualidad en el desempeño de las responsabilidades educativas, influyen en la formación de hábitos y valores entre los estudiantes, así como en el ambiente general de la institución?.....60

Ilustración 10.¿Considera que la honestidad y la transparencia en las acciones y comunicaciones impactan en la construcción de una comunidad educativa sólida y en la promoción de valores éticos entre los estudiantes?62

Resumen.

La presente investigación analiza el liderazgo y su influencia en el comportamiento organizacional del personal docente y administrativo de la Unidad Educativa Fiscomisional "San José" de Manta.

Se aborda la necesidad de identificar si el liderazgo ejercido tiene un impacto positivo o negativo en el ambiente laboral y en la eficacia de las tareas realizadas por el personal. Para ello, se utilizaron cuestionarios y entrevistas como instrumentos de recolección de datos, aplicando un enfoque mixto que combina metodologías cualitativas y cuantitativas.

Los resultados obtenidos indican que un liderazgo efectivo está estrechamente vinculado con un comportamiento organizacional positivo, mejorando así el desempeño y la satisfacción laboral de los empleados.

Palabras claves: Liderazgo, comportamiento organizacional, satisfacción laboral, clima laboral, motivación laboral, cultura organizacional.

ABSTRACT.

This research analyzes the leadership and its influence on the organizational behavior of the teaching and administrative staff of the "San José" Fiscomisional Educational Unit in Manta.

The need to identify whether the exercised leadership has a positive or negative impact on the work environment and the effectiveness of tasks performed by the staff is addressed. For this purpose, questionnaires and interviews were used as data collection instruments, applying a mixed approach that combines qualitative and quantitative methodologies.

The results indicate that effective leadership is closely linked to positive organizational behavior, thereby improving employee performance and job satisfaction.

Keywords: Leadership, organizational behavior, job satisfaction, work environment, work motivation, organizational culture.

Capítulo I.

Tema: Liderazgo y comportamiento organizacional.

1.1. Introducción.

En el contexto educativo actual, el liderazgo juega un papel fundamental en el desarrollo y éxito de las instituciones. La Unidad Educativa Fiscomisional “San José” de Manta no es la excepción. Este estudio se centra en analizar cómo el liderazgo influye en el comportamiento organizacional de los docentes y el personal administrativo, con el fin de proponer mejoras que potencien un ambiente laboral positivo y productivo.

El liderazgo, entendido como la capacidad de influir en otros para alcanzar metas comunes, es esencial en cualquier organización. Sin embargo, su impacto puede variar dependiendo de cómo se ejerza. Un liderazgo eficaz puede fomentar la motivación, el compromiso y la satisfacción laboral, mientras que un liderazgo inadecuado puede generar conflictos, desmotivación y baja productividad.

Este estudio tiene como objetivo general determinar el impacto del liderazgo en el comportamiento organizacional del personal docente y administrativo de la Unidad Educativa Fiscomisional “San José” de Manta. Los objetivos específicos incluyen identificar las características del liderazgo actual en la institución, evaluar el nivel de satisfacción laboral del personal, y proponer estrategias para mejorar el liderazgo y el comportamiento organizacional.

El tipo de metodología utilizada en esta investigación es cuantitativa no experimental explicativo correlacional.

Se explica cómo se llevó a cabo la investigación a nivel macro, meso y micro. El tema general se enfoca en el liderazgo y el comportamiento organizacional dentro de la Unidad Educativa Fiscomisional “San José” de Manta.

Nivel Macro: En el nivel macro, el estudio examina el contexto educativo en un marco amplio, enfocándose en cómo el liderazgo influye en el comportamiento organizacional dentro de instituciones educativas en general. Se subraya la relevancia de un liderazgo efectivo como un factor determinante en el desarrollo y éxito de estas instituciones, estableciendo un marco teórico que explora el impacto del liderazgo en el ambiente laboral, así como en la eficacia y calidad de las tareas realizadas por el personal. Este enfoque permite comprender cómo las dinámicas de liderazgo pueden moldear las prácticas institucionales y, en última instancia, el desempeño académico.

Nivel Meso: En el nivel meso, la investigación se concentra en la Unidad Educativa Fiscomisional “San José” de Manta, proporcionando un análisis detallado de las características y prácticas de liderazgo específicas de esta institución. Se evalúan los niveles de satisfacción laboral tanto del personal docente como administrativo, y se identifican áreas clave que requieren mejoras para fortalecer un ambiente laboral positivo y productivo. Este enfoque intermedio permite vincular las teorías generales con la realidad concreta de una institución educativa particular, lo que facilita la identificación de prácticas efectivas y áreas de oportunidad.

Nivel Micro: En el nivel micro, el estudio se focaliza en aspectos concretos del comportamiento organizacional de los empleados, específicamente del personal docente y administrativo de la Unidad Educativa Fiscomisional “San José” de Manta. Para ello, se implementan cuestionarios y entrevistas dirigidos a recopilar datos precisos sobre diversas dimensiones e indicadores del liderazgo, así como su influencia directa en las actividades diarias de los empleados. Este análisis detallado busca capturar la experiencia individual de los empleados y cómo el liderazgo percibido impacta en su desempeño y bienestar laboral.

La investigación adopta una metodología cuantitativa con el propósito de ofrecer una visión comprensiva y objetiva del impacto del liderazgo en el comportamiento organizacional de la institución. Los resultados obtenidos aportarán a los directivos de la Unidad Educativa herramientas valiosas para tomar decisiones informadas, optimizando políticas y prácticas de liderazgo y gestión organizacional, y, en última instancia, mejorando el rendimiento institucional.

1.2. Justificación.

El liderazgo dentro de una organización educativa es fundamental para el desarrollo de una gestión eficiente y efectiva.

Según la Escuela Europea de Excelencia (2020) determina que el líder influye en el comportamiento de los empleados con su capacidad de liderazgo. Así, el líder asume el control y hace que su grupo se esfuerce para alcanzar los objetivos de la organización. El líder obtiene resultados a través del esfuerzo de sus seguidores.

En el caso de una escuela como la Unidad Educativa Fiscomisional San José de Manta, que busca ofrecer una educación de calidad a sus estudiantes, es crucial contar con líderes capacitados que puedan guiar al personal docente y administrativo en la consecución de los

objetivos institucionales, puesto que el comportamiento organizacional se refiere al estudio de cómo las personas interactúan en el entorno laboral y cómo influyen en la productividad y el clima laboral. Es fundamental que el personal de la Unidad Educativa Fiscomisional San José de Manta tenga un comportamiento positivo y colaborativo para el crecimiento y bienestar de todos los miembros de la comunidad educativa.

Por ello esta investigación se justifica en la importancia de determinar si existe un impacto positivo o negativo del liderazgo en el comportamiento organizacional de los docentes y el personal administrativo.

La justificación teórica del estudio se centra en la necesidad de comprender cómo el liderazgo influye en el comportamiento organizacional dentro de una institución educativa. Esta comprensión teórica es crucial para desarrollar modelos y estrategias que promuevan un ambiente laboral positivo y productivo.

Metodológicamente, la investigación se justifica por el enfoque utilizado para recolectar y analizar datos. Se emplea un cuestionario de preguntas, para obtener una visión integral del impacto del liderazgo en el comportamiento organizacional. Este enfoque permite triangulación de datos y una mayor validez en los resultados.

Prácticamente, la investigación tiene un impacto directo en la mejora del ambiente laboral y la satisfacción del personal docente y administrativo de la Unidad Educativa Fiscomisional “San José” de Manta. Los resultados proporcionarán información valiosa para la toma de decisiones sobre políticas y prácticas de liderazgo, beneficiando a toda la comunidad educativa y mejorando la calidad de la educación.

1.3. Perspectiva teórica.

1.3.1. Antecedentes de la investigación.

Para el desarrollo del presente proyecto de investigación se tomaron en cuenta los siguientes artículos científicos:

Citando a Ahmed et al. (2021) en su artículo titulado “Impacto del liderazgo autoritario y del laissez-faire en el éxito en el trabajo: el papel moderador de la escrupulosidad”, su objetivo fue investigar empíricamente el efecto catalítico menos discutido de la personalidad en la relación entre el estilo de liderazgo y el éxito de los empleados en el trabajo. Es decir explorar el impacto de los estilos de liderazgo autoritario y de laissez-faire y el papel moderador del rasgo de personalidad de la escrupulosidad en el éxito en el lugar de trabajo. Se tomó una muestra de 312 participantes de un importante sistema escolar con sucursales en Lahore e Islamabad, Pakistán. Los participantes trabajaron como gerentes, profesores en la sede o en campus escolares, respectivamente.

Para este estudio se optó por medir las variables de liderazgo autoritario, laissez-faire y escrupulosidad en el contexto del éxito de los empleados en el trabajo. También se examinó el efecto de la escrupulosidad como moderador sobre el liderazgo autoritario y la prosperidad y sobre el liderazgo y la prosperidad del laissez-faire, por ello los participantes fueron seleccionados de un sistema escolar líder. Los resultados de regresión del estudio muestran que el liderazgo autoritario y la escrupulosidad tienen un impacto significativamente positivo en el éxito en el trabajo. Se concluye que la escrupulosidad modera la relación entre el estilo de liderazgo de laissez-faire y la prosperidad en la relación laboral.

Según Alblooshi et al. (2020) en su artículo titulado “La relación entre estilos de liderazgo e innovación organizacional: una revisión sistemática de la literatura y una síntesis narrativa”, tuvo como objetivo explorar el papel del liderazgo en la innovación organizacional mediante la

revisión de varias publicaciones que analizan la relación entre varios estilos de liderazgo y la innovación. El estudio siguió una metodología de investigación descriptiva mediante la revisión de 64 artículos de revistas sobre la relación entre varios estilos de liderazgo y la innovación, es decir la revisión se limita a artículos de revistas en los que el título, el resumen o las palabras clave especificadas por el autor contienen los términos de búsqueda “liderazgo”, “Tipos de liderazgo”, “innovación”, “tipos de innovación”, “innovación organizacional”.

Como resultados se obtuvieron que varios estilos de liderazgo tuvieron un impacto positivo en la innovación organizacional, ya sea directa o indirectamente, al influir en el clima organizacional, los comportamientos de los empleados y líderes u otras variables organizacionales como el aprendizaje y el intercambio de conocimientos. Se concluye que algunos estilos de liderazgo tuvieron impactos tanto directos como indirectos en la innovación organizacional.

De acuerdo con los autores Aboramadan & Abed (2020) en su artículo titulado “Estilos de liderazgo y resultados laborales de los empleados en organizaciones sin fines de lucro: el papel del compromiso laboral” tuvo como objetivo investigar los efectos de los comportamientos de los líderes transaccionales y transformacionales sobre el compromiso afectivo de los empleados y el comportamiento de ciudadanía organizacional en el contexto de organizaciones sin fines de lucro (OSFL). El diseño metodológico fue la recolección de datos que se obtuvieron de 400 empleados que trabajan en ONG italianas en el norte de Italia.

Para medir este estudio se trataron temas sobre: comportamiento de los empleados; liderazgo transaccional; liderazgo transformacional; el papel de compromiso laboral, para los cuestionarios se midieron las variables de los estilos de liderazgo; resultados de los empleados; y compromiso afectivo. Se encontró que tanto el liderazgo transformacional como el

transaccional influyeron positivamente en el compromiso afectivo y el comportamiento de ciudadanía organizacional, y se reveló que el compromiso laboral tiene efectos mediadores positivos significativos en la relación entre las variables examinadas en este estudio.

La investigación realizada por Chavez & Jimenez (2022) titulada “Los estilos de liderazgo y su implicancia en el clima organizacional” tuvo por objetivo analizar las posturas respecto al condicionamiento de los estilos de liderazgo en el clima organizacional. Se realizó una investigación basada en la indagación documental .Se trabajó con 37 artículos relacionados para medir las variables de estudio, que exponían posturas positivas, neutras y negativas con respecto a la relación entre los estilos de liderazgo (transformacional, transaccional, laissez faire, democrático y autocrático) y el clima organizacional, teniendo como condicionantes de esta relación a los factores motivación, innovación, trabajo en equipo, satisfacción, compromiso y desempeño laboral.

Al respecto, se evidenció que el estilo de liderazgo transformacional es el que mejor se relaciona de forma positiva con el desarrollo de un clima organizacional óptimo, y que a este le sigue del liderazgo democrático. En cambio, el estilo de liderazgo laissez faire es el que más se relaciona de forma negativa con el clima en la organización. Se puede concluir que el estilo de liderazgo transformacional es el más recomendable si se busca establecer un buen clima en la organización, debido al efecto positivo que tiene en el comportamiento de los seguidores a través de la correcta estimulación de las condicionantes mencionadas. Por el contrario, el estilo de liderazgo laissez faire sería el menos apropiado si lo que se desea es obtener una buena respuesta de los colaboradores y un excelente clima organizacional.

Citando a Suarez et al. (2020) en su artículo titulado “Comportamiento organizacional y su papel en la gestión de negocios” su objetivo fue complementar ideas previas relacionadas

con el comportamiento organizacional y su rol en la gestión de negocios a través de una revisión de literatura, permitiendo comprender el comportamiento organizacional el cual se ve enfocado en cómo mejorar la productividad, reducir el absentismo, la rotación y el comportamiento desviado en el lugar de trabajo y aumentar el comportamiento de ciudadanía organizacional y la satisfacción laboral.

Para la medición de este estudio se indagó sobre la organización, comportamiento organizacional, disciplinas sobre el CO, gestión de la diversidad laboral, mejora de calidad y productividad, innovación y cambio. Se concluye que el impacto que las personas, los grupos y la estructura tienen en el comportamiento dentro de una organización es efectiva y aplica ese conocimiento para hacer que las organizaciones trabajen de manera más productiva.

Según Busari et al. (2020) en su artículo "Estilo de liderazgo transformacional, seguidores y factores de las reacciones de los empleados hacia el cambio organizacional" tuvo como objetivo investigar la relación entre el estilo de liderazgo transformacional y los factores de las reacciones de los empleados hacia el cambio organizacional en el sector de las telecomunicaciones de Pakistán. Se tomó una muestra de 400 empleados del sector de telecomunicaciones de Pakistán.

Para medir las variables de estudio se trataron temas como (estilos de liderazgo, liderazgo transformacional, factores de los empleados, cambio organizacional, gestión del cambio, reacciones de los empleados), para la investigación de las preguntas cuantitativas se trataron temas (frecuencia del cambio, confianza en la dirección y participación de los empleados). Los resultados del estudio mostraron que el estilo de liderazgo transformacional estaba relacionado positivamente hacia el cambio organizacional en base a los 3 factores

investigados. Además, el seguimiento tiene un efecto significativo en la relación entre el estilo de liderazgo transformacional y los factores de reacción de los empleados.

Como señalan los autores Franco & Alvarado (2021) en su artículo "El Liderazgo asociado al Comportamiento Organizacional de los docentes en un centro educativo" tuvo como objetivo generar un modelo de Liderazgo Transformacional como estrategia para propiciar el Comportamiento Organizacional en la Institución Educativa para remediar la problemática que afronta un líder Educativo cuando no está definido su liderazgo y por ende no se direcciona de manera acertada las actividades del establecimiento. Para medir el presente estudio se trataron los tipos de liderazgo, estilos de liderazgo innovadores, comportamiento organizacional, y modelos de liderazgo.

Para la investigación de campo para obtener los datos que dieron sustento a la investigación, se aplicó el cuestionario a 15 hombres y 15 mujeres del centro educativo. Como instrumento se utilizó un cuestionario con escala de Likert para determinar el grado de compromiso de los docentes y como indicadores se consideró los siguientes: Compromiso, actitud, proactividad, desempeño laboral, iniciativa y compañerismo y la entrevista. Se concluyó que la contribución de los estilos de Liderazgo consolida la aplicación de los procesos en cuanto al manejo de las Instituciones Educativas en un ambiente de armonía comprometiendo a todos sus miembros en el desarrollo y crecimiento de la Comunidad Educativa para brindar un servicio de calidad a través del empoderamiento de todo su personal docente.

Según De La Cruz (2022) en su artículo científico titulado "Estilos de Liderazgo y Clima Organizacional en tiempos de emergencia sanitaria" su objetivo fue analizar el liderazgo y clima organizacional en tiempos de emergencia sanitaria, tomando como muestra poblacional a los directivos de un Instituto de Educación superior. Se trataron las dimensiones de; estilos de

liderazgo, comportamiento organizacional, desempeño de los estudiantes, clima organizacional. Para la indagación de campo se trabajó con un diseño no experimental, transversal y correlacional, cuyos instrumentos fueron: el cuestionario sobre Liderazgo de los Directivos y el cuestionario sobre Clima Organizacional.

La población de estudio fue de 140 estudiantes, de entre 19 y 55 años de edad de un Instituto de Educación Superior, a través de un muestreo de tipo no probabilístico por conveniencia fue seleccionada una muestra de 76 estudiantes del sexo femenino y 24 estudiantes del sexo masculino, es decir se procedió a tomar la encuesta a una muestra de 100 estudiantes, para la que se aplicó un muestreo no probabilístico censal. Se concluye que el proceso de enseñanza y aprendizaje se adscribe a una institución en la que se generan relaciones interpersonales que configuran las circunstancias en las que todos sus miembros se desenvolverán.

En ese sentido, es indispensable que toda organización educativa considere la relación entre el liderazgo y el clima organizacional, entendiendo que el primero repercutirá en el clima organizacional en el que se desempeñan los actores del proceso pedagógico.

Citando a Zeta et al. (2020) en su artículo titulado "Clima organizacional y liderazgo de servicio como antecedente de la satisfacción laboral en una institución educativa rural" su investigación tuvo como objetivo revisar propuestas teóricas sobre clima organizacional y liderazgo para medir los estándares de calidad en una institución educativa rural ubicada en Perú, apoyados en el método cuantitativo no experimental. Para medir este estudio se correlacionó la variable clima organizacional con la satisfacción laboral; luego, el liderazgo de servicio con la satisfacción laboral; finalmente la relación conjunta del liderazgo y clima organizacional con la satisfacción laboral. La población de la institución educativa estuvo

conformada por 60 trabajadores dentro de ellos personal docente y administrativo, de los cuales 29 son personal nombrado y 31 contratados; 30 son mujeres y 30 varones.

Para el clima organizacional se aplicó la versión corta de la Escala Mexicana del Clima organizacional, para recoger información sobre el liderazgo de servicio se utilizó la Escala de Liderazgo de Servicio. Como resultado se obtiene que el clima organizacional en la institución educativa es regular, según la opinión del 48.1%; sólo el 35.2% califica al clima como bueno, mientras que el 16.7%, lo califica como deficiente o muy deficiente. Se concluye que la regresión múltiple, muestra que de manera conjunta el clima organizacional y el liderazgo de servicio predicen a la satisfacción con una significancia alta; un análisis individualizado de las variables, dentro de dicho conjunto, muestra que el clima laboral es el que más contribuye en ese resultado.

Teniendo en cuenta a Portilla et al. (2023) en su revisión sistemática titulada “Una revisión sistemática acerca del liderazgo directivo y el clima organizacional en los docentes escolares” planteo su objetivo de esta investigación en identificar la influencia del liderazgo directivo y el clima organizacional en los docentes mediante una revisión sistemática. Para esta revisión se tomó una selección de 25 artículos sirvieron para medir las variables de estudio como estilos de liderazgo, liderazgo directivo, estructura organizacional.

Para los docentes se analizaron los factores internos y externos, actitudes, comportamiento a la hora de desempeñar sus funciones y responsabilidad. Se deduce que el liderazgo de la autoridad de la escuela tiene una influencia positiva en el progreso del clima organizacional observado por los pedagogos; conjuntamente, la motivación emergió como el vehículo mediante el cual se influye en el clima escolar. Además, los saberes examinados

concuerdan en que el líder escolar idóneo debe instaurar una distribución que genere fervor y suscite la colaboración de todos los integrantes de la institución

1.3.2. Bases teóricas.

Liderazgo

Según (Alfonso Sanchez, 2018, pág. 1) “El liderazgo es una disciplina cuyo ejercicio produce deliberadamente una influencia en un grupo determinado con la finalidad de alcanzar un conjunto de metas preestablecidas de carácter beneficioso, útiles para la satisfacción de las necesidades verdaderas del grupo”.

En opinión al autor, se entiende que el liderazgo se determina como la capacidad que tiene una persona para influir en los demás, es decir la forma en la que organiza y define cada uno de los objetivos para lograrlos y obtener altos beneficios en conjunto para la satisfacción y superación del grupo. También mide el liderazgo a través de la visión, coraje y valor, la capacidad de comunicación, la energía y la capacidad de identificar oportunidades.

Según Asana (2015) existen 10 tipos de liderazgo más utilizados por las empresas, los cuales se detallan en la siguiente tabla:

Tabla 1.

Tipos de liderazgo más utilizados por las empresas

Liderazgo autocrático	El liderazgo autocrático es una forma extrema de liderazgo transaccional, en las que los líderes tienen un poder absoluto sobre los trabajadores. Las personas que forman parte del staff tienen la oportunidad de ofrecer sus
------------------------------	--

sugerencias, incluyendo si estas son para el bien del equipo o de la empresa.

Liderazgo burocrático Todos los líderes burocráticos hacen todo según viene predefinido en un libro. Siguen todas las reglas de forma rigurosa y se aseguran de que todo lo que hagan sus seguidores sea preciso.

Liderazgo carismático El liderazgo carismático es muy parecido al liderazgo transformacional, ya que todos los líderes de la organización inspiran entusiasmo en los equipos y son demasiado energéticos al conducir a todos los empleados.

Liderazgo participativo o democrático El líder democrático es el que toma la última decisión, los líderes participativos invitan a otras personas que integran el equipo a que contribuyan durante el proceso de toma de decisión.

Liderazgo 'Laissez-faire' La expresión "Laissez-faire" es francesa y significa "déjalo ser", se utiliza para describir a los líderes que dejan a los miembros que forman el equipo trabajar por su propia cuenta.

Liderazgo orientado a las personas Es un opuesto al liderazgo orientado a la tarea. Con el liderazgo orientado a las personas, todos los mandatarios se encuentran completamente orientados en organizar, hacer de soporte y desarrollar los equipos.

Liderazgo natural	El término describe al líder que no se encuentra reconocido de manera formal. Cuando alguien en cualquier otro nivel de una empresa lidera de forma simple la satisfacción de las necesidades de un equipo, se describe como un líder natural.
Liderazgo orientado a la tarea	Los líderes que se encuentran orientados en la tarea focalizan su trabajo en lo que se haya cumplido y pueden considerarse algo autocráticos.
Liderazgo transaccional	Este estilo de liderazgo nace de la idea de que los miembros de equipo llegan al acuerdo de obedecer en todo a su líder.
Liderazgo transformacional	El liderazgo transformacional es considerado el verdadero liderazgo por la gran parte de los teóricos del liderazgo. Se basa en la inspiración de los equipos de trabajo de forma permanente, y le transmiten su entusiasmo al equipo.

Nota. Información obtenida de (Asana, 2015).

Estos estilos de liderazgo cumplen con el mismo objetivo de llevar a un grupo de personas hacia el éxito por medio de una excelente organización de estilos totalmente diferentes a los otros. Por otro lado, el autor mide estos tipos de liderazgo a través de la toma de decisiones, la empatía, el trabajo en equipo, la comunicación, su enfoque y organización en la empresa.

Según Anaya (2020) menciona: La relación entre liderazgo y satisfacción determina la forma en que la primera ejerce influencia sobre la segunda variable, en el caso de los efectos del liderazgo sobre la satisfacción se habla de las causas que se derivan de la implementación de un estilo de liderazgo u otro según las necesidades de la organización. Esta autora mide el liderazgo a través del desempeño, conducta, la determinación laboral, planteamiento de objetivos y metas, la satisfacción del deber cumplido y la comunicación.

Visión

Citando a Génova (2016) menciona que la visión de un líder es una imagen clara, que este traslada a su equipo, de un escenario futuro deseado al que llegaremos; imagen que orienta al colaborador hacia dónde dirigirse y lo estimula a hacerlo, comprendiendo cada uno de los puntos a los que se desea llegar.

Con sus indicadores:

- Claridad
- Comprensión

Comunicación

La comunicación ayuda a crear relaciones de trabajo para conformar equipos exitosos. También sirve para reunir a diversos miembros con diferentes perspectivas para lograr los objetivos organizacionales. Por ello, un líder requiere ser persuasivo, oyente y negociador. Es indudable que la comunicación permite utilizar múltiples enfoques para tomar decisiones, formular soluciones y resolver problemas, con un pensamiento versátil. Estos principios son esenciales para cualquier líder (Palavecino, 2023).

Este autor determina que la comunicación de calidad es primordial para ser persuasivo con los demás, puesto que de esta manera motiva a las personas a llegar a los objetivos y mantener una satisfacción al momento de resolver los problemas existentes.

Con sus indicadores:

- Calidad
- Satisfacción

Compromiso

Según Daytona (2022) afirma: El buen liderazgo está directamente ligado con la productividad, el compromiso y como resultado, un clima laboral positivo. Para eso es necesario motivar correctamente a las personas a realizar sus tareas y atender sus necesidades. Además, influir sobre su conducta también tiene un impacto positivo en el clima laboral.

Es decir, el compromiso de un líder el autor la mide por la lealtad de su desempeño que tiene con la empresa, la forma de trabajo, las metas y los logros con los que se siente identificado y el impacto que esta brinda a la organización para motivarlos a través de sus valores.

Con sus indicadores:

- Lealtad
- Identificación
- Valores

Toma de decisiones

De acuerdo con Sulbaran (2023) afirma: La práctica del liderazgo involucra dirigir, lo que supone tomar decisiones. Esta es una parte importante de las labores que deben desempeñar

los líderes. Algunas de estas decisiones, se sustentan en metas y objetivos establecidos, de medio y largo plazo. Mientras que otras requieren una resolución inmediata, especialmente las de carácter operativo. Puede incluir decisiones sobre la asignación de tareas, la gestión de recursos humanos o la solución de problemas imprevistos.

Con sus indicadores:

- Rapidez
- Eficacia
- Participación

Motivación

Según Perez (2019) establece: El liderazgo cumple un papel vital en la motivación del equipo de trabajo. Si el equipo de trabajo no está motivado, habrá más errores y más rotación de personal. Uno de los deberes del líder es, por tanto, motivar a las personas a las que lidera. Es decir, esta autora mide el liderazgo a través de la energía, la autonomía, y la responsabilidad para realizar un buen trabajo para alcanzar los objetivos de la empresa.

Con sus indicadores:

- Energía
- Autonomía
- Responsabilidad

Comportamiento organizacional.

Según Randstad (2022) afirma: El comportamiento organizacional (CO) de una empresa es la especialidad que se centra en el estudio de estas pautas con el objetivo de optimizar el

rendimiento de una empresa. Consiste en estudiar cómo se comportan los miembros de una organización y cuáles son las consecuencias de estas conductas sobre la organización.

Este autor mide el comportamiento organizacional a través de valores, organización, trabajo grupal, trabajo individual y la integridad.

Citando a Esan (2019) el comportamiento organizacional se mide a través de la identificación de valores éticos organizacionales, calidad de la comunicación, la gestión del cambio, liderazgo y la inspiración.

Citando a Del Carmen (2023) Las estrategias de comportamiento organizacional se han convertido en la solución para afrontar muchos desafíos laborales. Por ello existen 3 tipos de comportamientos organizacional que se establecen en la siguiente tabla:

Tabla 2. Tipos de Comportamiento Organizacional

Moral	En este tipo de comportamiento organizacional, el norte son los valores éticos y morales. Es decir, los empleados siguen reglas de conducta de honestidad, respeto, humildad, etc.
De control	El comportamiento de una organización se basa en controlar proyectos y actividades. Por ejemplo, el control por resultados aplicado a equipos de ventas.
Por responsabilidad	Este tipo de comportamiento empresarial se basa en el cumplimiento de las obligaciones de manera voluntaria y responsable. Pero, además, el empleado debe conducirse de manera profesional.

Nota. Información obtenida de (Del Carmen, 2023).

De esta forma según el autor, estos comportamientos se pueden medir a través de la forma se realizar las actividades grupales, trabajo individual, toma de decisiones, la liderazgo y compromiso.

Valores

Los valores sirven de guía para las decisiones y conductas que se toman dentro de la empresa. En ellos se refleja la filosofía, identidad colectiva, individual y su cultura organizacional. A su vez, representan el enfoque y los objetivos que hacen que esté activa dentro del mercado. Su objetivo principal es generar comportamientos acordes a lo que se propone para tomar consciencia de las conductas a seguir para contribuir a la visión de la empresa como, por ejemplo, el respeto, la forma de tratar y la amabilidad (Romero Garcia, 2022).

Con sus indicadores:

- Respeto
- Forma de tratar
- Amabilidad

Organización

De acuerdo con Comfort Business Barcelona (2019) determina que es una función administrativa que se centra en la organización, realizando la estructuración e integración de las unidades orgánicas y los recursos de una empresa, ya sean materiales, financieros, humanos y tecnológicos.

Con sus indicadores:

- Estructura
- Formalidad
- Funciones

Conducta

Según Dueñas (2017) afirma: En una organización, cada persona es única y responde de una manera particular a las políticas, los procedimientos, las normas, los programas, los órdenes y las tecnologías utilizadas en el ámbito organizacional, entre otras.

De esta forma, existen personas amantes del trabajo rutinario, mientras que otras que prefieren tareas retadoras; algunas gustan de una autonomía total y de la posibilidad de tomar decisiones, mientras que otras se muestran temerosas en cuanto tienen que tomar una decisión.

Con sus indicadores:

- Cumplimiento
- Puntualidad

Integridad

La integridad organizacional, de manera generalizada, se entiende como la cualidad ética de los actores individuales de una organización y de las relaciones entre ellos; así como del conjunto de normas, reglas, actividades y toma de decisiones que impactan directamente en los resultados obtenidos por dicha organización (Vieyra, 2021).

Con sus indicadores:

- Honestidad

- Transparencia

2. Capítulo II. Metodología.

2.1. Diseño teórico.

2.1.1. Definición de variables

Liderazgo

Según (Alfonso Sanchez, 2018, pág. 1) “El liderazgo es una disciplina cuyo ejercicio produce deliberadamente una influencia en un grupo determinado con la finalidad de alcanzar un conjunto de metas preestablecidas de carácter beneficioso, útiles para la satisfacción de las necesidades verdaderas del grupo”.(p.X)

Comportamiento organizacional

Según Randstad (2022) afirma: El comportamiento organizacional (CO) de una empresa es la especialidad que se centra en el estudio de estas pautas con el objetivo de optimizar el rendimiento de una empresa. Consiste en estudiar cómo se comportan los miembros de una organización y cuáles son las consecuencias de estas conductas sobre la organización.

2.1.2. Objeto y campo de acción

Unidad Educativa Fiscomisional “San José” de la ciudad de Manta

Se realizará las encuestas al personal administrativo y docente de la institución

2.1.3. Operacionalización de las variables

Tabla 3.

Definición de las variables

Variable	Definición	Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala	Instrumentos
Liderazgo	Según Alfonso (2018) "El liderazgo es una disciplina cuyo ejercicio produce deliberadamente una influencia en un grupo determinado con la finalidad de alcanzar un conjunto de metas preestablecidas de carácter beneficioso, útiles para la satisfacción de las necesidades verdaderas del grupo".	Visión	Claridad Comprensión	¿En su experiencia en la Unidad Educativa San José, considera que la visión institucional es clara y comprensible e influye en sus roles y actividades dentro de la institución?	Escala de Likert "Totalmente de acuerdo" "De acuerdo" "Totalmente en desacuerdo"	Cuestionario
		Comunicación	Calidad Satisfacción	¿Considera que la calidad de la comunicación institucional es satisfactoria y efectiva para su correcto desempeño y colaboración en la institución?	Escala de Likert	Cuestionario
		Compromiso	Lealtad Identificación Valores	¿Considera que la lealtad hacia la institución, la identificación de sus valores influye en su compromiso con la misión y metas de la institución?	"Totalmente de acuerdo" "De acuerdo" "Totalmente en desacuerdo"	Cuestionario
		Toma de decisiones	Rapidez Eficacia Participación	¿Considera que la institución le permite involucrarse o participar de forma rápida y eficaz en el proceso de la toma de decisiones?	Escala de Likert	Cuestionario
		Motivación	Energía Autonomía Responsabilidad	¿Se siente motivado y con energía todo el día para realizar sus actividades de forma autónoma con responsabilidad?	"Totalmente de acuerdo" "De acuerdo" "Totalmente en desacuerdo"	Cuestionario
	Según Randstad (2022) El comportamiento organizacional (CO) de una empresa es la especialidad que se centra en el estudio de estas pautas con el objetivo de optimizar el	Valores	Respeto Forma de tratar Amabilidad	¿Cree que el respeto, la forma en la que tratamos a los demás y la amabilidad, impactan y reflejan los valores fundamentales que se promueven en la institución educativa?	Escala de Likert	Cuestionario

Comportamiento organizacional	rendimiento de una empresa. Consiste en estudiar cómo se comportan los miembros de una organización y cuáles son las consecuencias de estas conductas sobre la organización.	Organización	Estructura Formalidad Funciones	¿Creen que la estructura organizativa, la formalidad en los procesos y las funciones desempeñadas por el personal educativo influyen en la eficiencia, cohesión y logro de los objetivos?	“Totalmente de acuerdo” “De acuerdo” “Totalmente en desacuerdo”	Cuestionario
		Conducta	Cumplimiento Puntualidad	¿Consideran que el cumplimiento de las normas y la puntualidad en el desempeño de las responsabilidades educativas influyen en la formación de hábitos y valores entre los estudiantes, así como en el ambiente general de la institución?	Escala de Likert	Cuestionario
		Integridad	Honestidad Transparencia	¿Considera que la honestidad y la transparencia en las acciones y comunicaciones, impactan en la construcción de una comunidad educativa sólida y en la promoción de valores éticos entre los estudiantes?	“Totalmente de acuerdo” “De acuerdo” “Totalmente en desacuerdo”	Cuestionario

Nota: Este cuadro desglosa un proceso estructurado para evaluar cómo el liderazgo y el comportamiento organizacional se manifiestan y afectan a una institución educativa, utilizando un cuestionario basado en una Escala de Likert para obtener datos precisos sobre diversas dimensiones e indicadores de estas variables.

Matriz de consistencia

Tabla 4. Matriz de consistencia

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	HIPOTESIS DE LA INVESTIGACIÓN	VARIABLES DE ESTUDIO	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGIA DE LA INVESTIGACIÓN
<p>PROBLEMA GENERAL:</p> <p>¿Cuál es la influencia del liderazgo en el comportamiento organizacional del personal docente y administrativo de la Unidad Educativa Fiscomisional "San José" de Manta?</p> <p>PROBLEMAS ESPECIFICOS:</p> <ul style="list-style-type: none"> - ¿La visión influye en el comportamiento organizacional del personal docente y administrativo del colegio "San José" de Manta? - ¿La comunicación influye en el comportamiento organizacional del 	<p>OBJETIVO GENERAL:</p> <p>Analizar el liderazgo y el comportamiento organizacional del personal docente y administrativo de la Unidad Educativa Fiscomisional "San José" de Manta</p> <p>OBJETIVOS ESPECIFICOS:</p> <p>Analizar la influencia de la misión en el comportamiento organizacional del personal docente y administrativo del colegio "San José" de Manta.</p> <p>Determinar la influencia de la comunicación en el comportamiento</p>	<p>HIPOTESIS GENERAL:</p> <p>Hi: El liderazgo influye de forma positiva en el comportamiento organizacional del personal docente y administrativo de la Unidad Educativa Fiscomisional "San José" de Manta.</p> <p>Ho: El liderazgo influye de forma negativa en el comportamiento organizacional del personal docente y administrativo de la Unidad Educativa Fiscomisional "San José" de Manta.</p> <p>HIPOTESIS ESPECIFICAS:</p> <p>Hi: La visión influye de forma positiva en el comportamiento organizacional del personal docente y administrativo del colegio "San José" de Manta.</p> <p>Ho: La visión influye de forma negativa en el comportamiento organizacional del personal</p>	<p>VARIABLE INDEPENDIENTE:</p> <p>Liderazgo</p>	<p>Visión</p> <p>Comunicación</p> <p>Compromiso</p> <p>Toma de decisiones</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Claridad - Comprensión - Calidad - Satisfacción - Lealtad - Identificación - Valores - Rapidez - Eficacia 	<p>Diseño de la investigación No experimental Tipo de investigación Explicativo</p> <p>Técnica Encuesta</p> <p>Instrumento Cuestionario</p> <p>Unidad de análisis Personal docente y administrativo del colegio "San José"</p> <p>Población 80</p> <p>Muestra Muestreo por conveniencia 25</p>

<p>personal docente y administrativo del colegio "San José" de Manta?</p> <p>- ¿El compromiso influye en el comportamiento organizacional del personal docente y administrativo del colegio "San José" de Manta?</p> <p>- ¿La toma de decisiones influye en el comportamiento organizacional del personal docente y administrativo del colegio "San José" de Manta?</p> <p>- ¿La motivación influye en el comportamiento organizacional del personal docente y administrativo del colegio "San José" de Manta?</p>	<p>organizacional del personal docente y administrativo del colegio "San José" de Manta.</p> <p>Establecer la influencia del compromiso en el comportamiento organizacional del personal docente y administrativo del colegio "San José" de Manta.</p> <p>Identificar la influencia de la toma de decisiones en el comportamiento organizacional del personal docente y administrativo del colegio "San José" de Manta.</p> <p>Examinar la motivación en el comportamiento organizacional del personal docente y administrativo del colegio "San José" de Manta.</p>	<p>docente y administrativo del colegio "San José" de Manta.</p> <p>Hi: La comunicación influye de forma positiva en el comportamiento organizacional del personal docente y administrativo del colegio "San José" de Manta. Ho: La comunicación influye de forma negativa en el comportamiento organizacional del personal docente y administrativo del colegio "San José" de Manta.</p> <p>Hi: El compromiso influye de forma positiva en el comportamiento organizacional del personal docente y administrativo del colegio "San José" de Manta. Ho: El compromiso influye de forma negativa en el comportamiento organizacional del personal docente y administrativo del colegio "San José" de Manta.</p> <p>Hi: La toma de decisiones influye de forma positiva en el comportamiento organizacional del personal docente y administrativo del colegio "San José" de Manta. Ho: La toma de decisiones influye de forma positiva en el comportamiento organizacional del personal docente y administrativo del colegio "San José" de Manta.</p> <p>Hi: La motivación influye de forma positiva en el comportamiento organizacional del personal docente y</p>	<p>VARIABLE DEPENDIENTE</p> <p>Comportamiento organizacional</p>	<p>Motivación</p> <p>Valores</p> <p>Organización</p> <p>Conducta</p> <p>Integridad</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Participación - Energía - Autonomía - Responsabilidad - Respeto - Forma de tratar - Amabilidad - Estructura - Formalidad - Funciones - Cumplimiento - Puntualidad - Honestidad - Transparencia 	
--	--	---	---	---	---	--

		administrativo del colegio "San José" de Manta. Ho: La motivación influye de forma negativa en el comportamiento organizacional del personal docente y administrativo del colegio "San José" de Manta.				
--	--	---	--	--	--	--

Nota: Este cuadro detalla un estudio para evaluar cómo el liderazgo afecta el comportamiento organizacional del personal en una institución educativa. Se plantean preguntas de investigación, objetivos, hipótesis, variables, dimensiones e indicadores específicos, y se describe la metodología que se utilizará para recolectar y analizar los datos.

2.1.4. Formulación del problema:

2.1.4.1. Problema general

¿Cuál es la influencia del liderazgo en el comportamiento organizacional del personal docente y administrativo de la Unidad Educativa Fiscomisional “San José” de Manta?

2.1.4.2. Problemas específicos

¿La visión influye en el comportamiento organizacional del personal docente y administrativo del colegio "San José" de Manta?

¿La comunicación influye en el comportamiento organizacional del personal docente y administrativo del colegio "San José" de Manta?

¿El compromiso influye en el comportamiento organizacional del personal docente y administrativo del colegio "San José" de Manta?

¿La toma de decisiones influye en el comportamiento organizacional del personal docente y administrativo del colegio "San José" de Manta?

¿La motivación influye en el comportamiento organizacional del personal docente y administrativo del colegio "San José" de Manta?

2.1.4.3. Objetivo general

- Analizar el liderazgo y el comportamiento organizacional del personal docente y administrativo de la Unidad Educativa Fiscomisional “San José” de Manta.

2.1.4.4. Objetivos específicos

- Analizar la influencia de la misión en el comportamiento organizacional del personal docente y administrativo del colegio "San José" de Manta.
- Determinar la influencia de la comunicación en el comportamiento organizacional del personal docente y administrativo del colegio "San José" de Manta.
- Establecer la influencia del compromiso en el comportamiento organizacional del personal docente y administrativo del colegio "San José" de Manta.
- Identificar la influencia de la toma de decisiones en el comportamiento organizacional del personal docente y administrativo del colegio "San José" de Manta.
- Examinar la motivación en el comportamiento organizacional del personal docente y administrativo del colegio "San José" de Manta

2.1.4.5. Hipótesis

Hi: El liderazgo influye de forma positiva en el comportamiento organizacional del personal docente y administrativo de la Unidad Educativa Fiscomisional "San José" de Manta.

Ho: El liderazgo influye de forma negativa en el comportamiento organizacional del personal docente y administrativo de la Unidad Educativa Fiscomisional "San José" de Manta.

2.1.4.6. Hipótesis específicas

Hi: La visión influye de forma positiva en el comportamiento organizacional del personal docente y administrativo del colegio "San José" de Manta.

Ho: La visión influye de forma negativa en el comportamiento organizacional del personal docente y administrativo del colegio "San José" de Manta.

Hi: La comunicación influye de forma positiva en el comportamiento organizacional del personal docente y administrativo del colegio "San José" de Manta

Ho: La comunicación influye de forma negativa en el comportamiento organizacional del personal docente y administrativo del colegio "San José" de Manta.

Hi: El compromiso influye de forma positiva en el comportamiento organizacional del personal docente y administrativo del colegio "San José" de Manta.

Ho: El compromiso influye de forma negativa en el comportamiento organizacional del personal docente y administrativo del colegio "San José" de Manta.

Hi: La toma de decisiones influye de forma positiva en el comportamiento organizacional del personal docente y administrativo del colegio "San José" de Manta.

Ho: La toma de decisiones influye de forma negativa en el comportamiento organizacional del personal docente y administrativo del colegio "San José" de Manta.

Hi: La motivación influye de forma positiva en el comportamiento organizacional del personal docente y administrativo del colegio "San José" de Manta.

Ho: La motivación influye de forma negativa en el comportamiento organizacional del personal docente y administrativo del colegio "San José" de Manta.

2.2. Diseño metodológico.

2.2.1. Enfoque, alcance y diseño de la investigación.

Alcance.

Para llevar a cabo este proyecto de investigación se utilizaron las modalidades investigativas exploratorias, descriptiva y de campo, las cuales sirvieron para recopilar la información necesaria para el desarrollo de la investigación. Dentro de la modalidad exploratoria se optó por analizar los conceptos y definiciones que corresponden al tema de investigación. La información recopilada se basa en libros, artículos y páginas web.

La investigación exploratoria se utiliza para investigar problemas que no están claramente definidos. Su objetivo es explorar el problema y obtener información preliminar que ayude a definirlo mejor y a formular hipótesis para estudios futuros. (Metodología de la investigación, 2014)

La investigación descriptiva tiene como finalidad describir de manera sistemática los hechos y características de un área de interés. No se centra en el "por qué" de los fenómenos, sino en el "cómo" y el "qué". Según (Metodología de la investigación, 2014)"la investigación descriptiva busca especificar las propiedades importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que sea sometido

La investigación de campo se realiza directamente en el lugar donde se encuentran los sujetos de estudio. Este tipo de investigación permite obtener datos de primera mano sobre el fenómeno estudiado. Según Sabino (1992), "la investigación de campo implica la recolección de datos directamente en el lugar donde ocurren los fenómenos, mediante la observación directa, entrevistas o encuestas a los sujetos.

Para la investigación de campo se la realizó en la Unidad Educativa Fiscomisional "San José" de Manta. Se realizó un cuestionario para evaluar el liderazgo y comportamiento organizacional de los docentes y personal administrativo de la institución.

Diseño

El tipo de diseño de la investigación es correlacional transversal.

Según Hernández, el diseño de investigación correlacional busca determinar la relación entre dos o más variables sin manipularlas. Este diseño es útil para entender cómo se relacionan las variables en su estado natural y el transversal se caracteriza por recolectar datos en un solo momento en el tiempo, proporcionando una "fotografía" de las variables en estudio. Se utiliza frecuentemente en estudios descriptivos y correlacionales. (Hernández & Baptista, 2014)

La combinación de ambos enfoques permite explorar relaciones entre variables en un momento específico, lo cual es adecuado para estudios que buscan describir y relacionar características o fenómenos en un punto particular del tiempo

2.2.2. Población y muestra.

Población

La población seleccionada fue el personal docente y administrativo de la Unidad Educativa Fiscomisional “San José” de Manta. Un total de 20 personas.

Muestra

La muestra en esta investigación corresponde a la totalidad de docentes y personal administrativo de la Unidad Educativa Fiscomisional San José, que comprende 20 en total.

2.2.3. Instrumento de medición y recolección de datos.

Para la recolección de datos, se diseñó y utilizó un cuestionario propio, el cual se fundamentó en instrumentos validados previamente en la literatura. Según Aboramadan & Abed Dahleez (2020), quienes emplearon un cuestionario similar en su investigación, este tipo de instrumento ha demostrado ser efectivo para medir variables relacionadas con el liderazgo y el comportamiento organizacional. La adaptación del cuestionario a este estudio específico permitió captar con precisión las dimensiones clave que se buscaban analizar. El cuestionario se basó en las siguientes dimensiones:

Liderazgo

- Visión
- Comunicación
- Compromiso

- Toma de decisiones
- Motivación

Comportamiento organizacional

- Valores
- Organización
- Conducta
- Integridad

Estas dimensiones fueron seleccionadas cuidadosamente para capturar una visión integral tanto del estilo de liderazgo como de su impacto en el comportamiento organizacional, proporcionando así una base sólida para evaluar la relación entre estas variables en la Unidad Educativa Fiscomisional “San José” de Manta.

Para el procesamiento de los datos recolectados, se empleó el software SPSS IBM, una herramienta ampliamente reconocida en la investigación social por su capacidad para realizar análisis estadísticos complejos. Este programa facilitó la tabulación de los datos, el cálculo de porcentajes y la generación de gráficos, lo que permitió un análisis detallado y visualmente comprensible de los resultados obtenidos.

3. Capítulo III. Resultados.

3.1. Tabulaciones y análisis de datos.

Tabla 5.

Género

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	"Masculino"	12	60,0	60,0	60,0

"Femenino"	8	40,0	40,0	100,0
Total	20	100,0	100,0	

Nota: En este cuadro se demuestra que la encuesta se le realizó a un total de 20 personas 12 de ellos fueron de sexo masculino y 8 de sexo femenino.

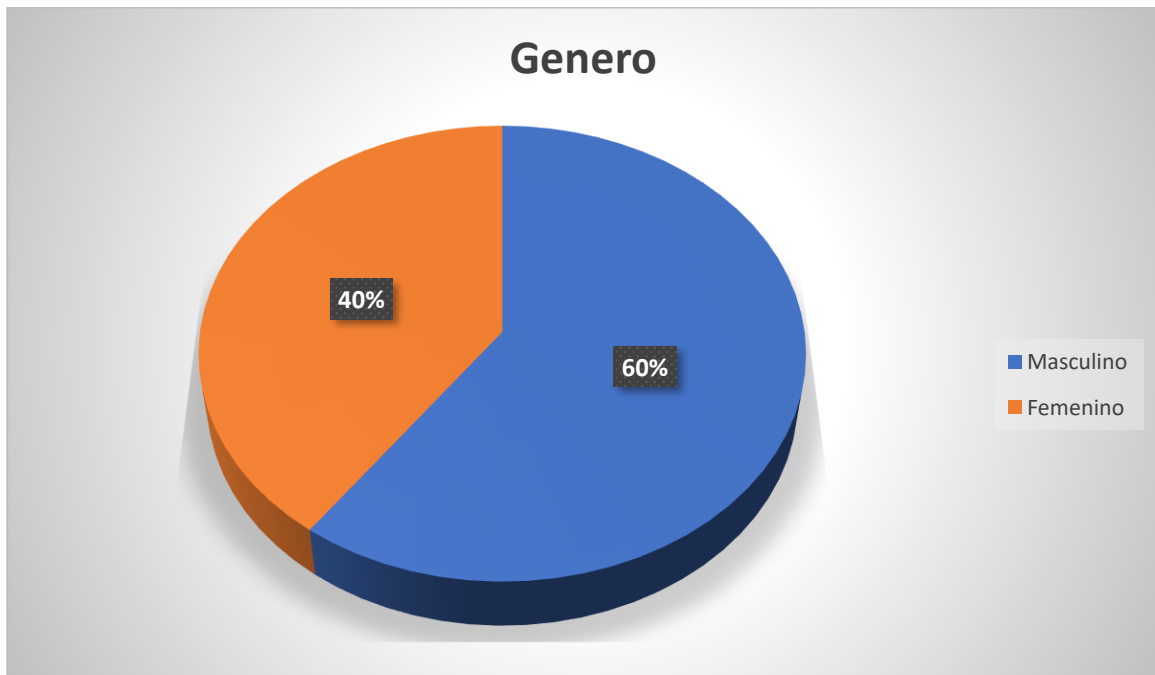


Ilustración 1. Género

Nota. Se demuestra que el 40 % son las personas de sexo femenino y el otro 60% de sexo masculino.

Análisis: La diferencia en la representación de los géneros en la Unidad Educativa Fiscomisional San José de Manta es de 20 puntos porcentuales. Esto significa que hay un mayor número de docentes y personal administrativo varones que de mujeres. Es importante destacar que la Unidad Educativa Fiscomisional San José de Manta es una institución mixta, por lo que tanto hombres como mujeres tienen las mismas oportunidades de acceso a la enseñanza de educación.

Tabla 6.

Pregunta 1.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	"Totalmente de acuerdo"	7	35,0	35,0	35,0
	"De acuerdo"	8	40,0	40,0	75,0
	"Totalmente en desacuerdo"	5	25,0	25,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Nota: Esta tabla indica el porcentaje que existe entre hombres y mujeres de acuerdo a la visión institucional de la Unidad Educativa.

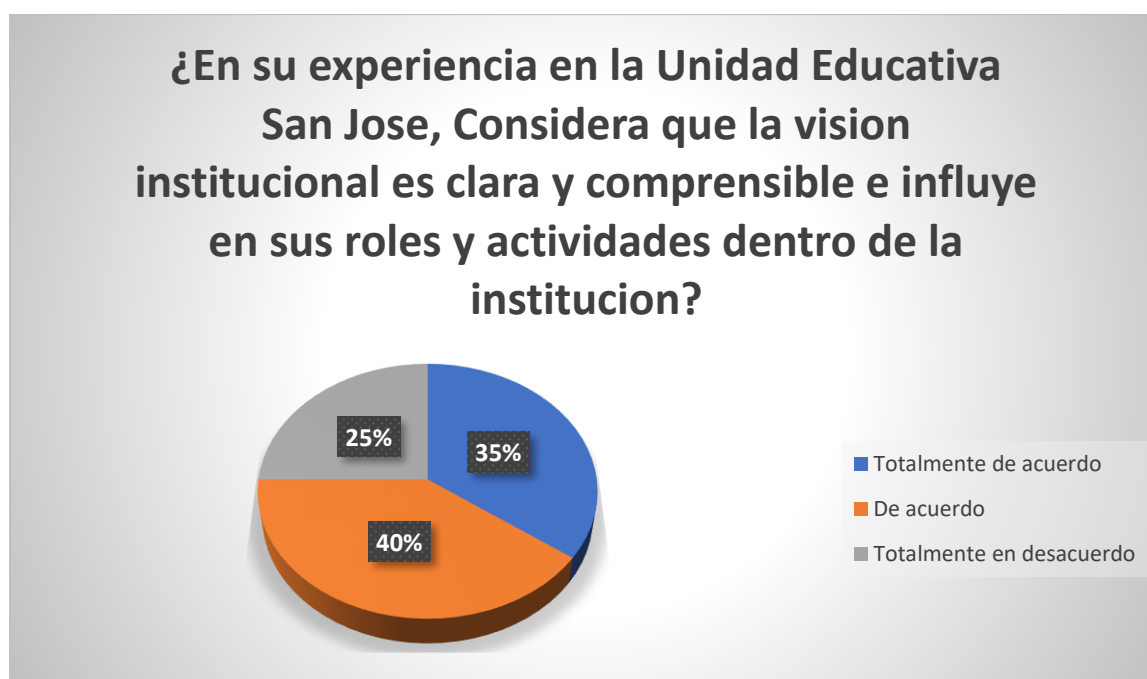


Ilustración 2.

Nota. El gráfico representa el porcentaje obtenido de acuerdo a la pregunta 1 siendo el 40% "De acuerdo" el porcentaje más alto.

Análisis: Los resultados de la encuesta muestran que la mayoría de los encuestados tiene una percepción positiva de la visión institucional de la Unidad Educativa San José. Consideran que esta es clara y comprensible, y que influye en sus roles y actividades dentro de la institución. Esto es un indicador positivo de que la institución está logrando comunicar su visión de manera efectiva a su comunidad educativa. Sin embargo, es importante tener en cuenta que el 25% de los encuestados considera que la visión institucional no es clara ni comprensible. Esto puede deberse a una serie de factores, como la falta de comunicación o la falta de comprensión de los conceptos involucrados.

Tabla 7.

Pregunta 2

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	"Totalmente de acuerdo"	1	5,0	5,0	5,0
	"De acuerdo"	12	60,0	60,0	65,0
	"Indiferente"	2	10,0	10,0	75,0
	"Desacuerdo"	3	15,0	15,0	90,0
	"Totalmente en desacuerdo"	2	10,0	10,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Nota: Esta tabla indica el porcentaje que existe entre hombres y mujeres de acuerdo a la comunicación institucional de la Unidad Educativa

¿Considera que la calidad de la comunicación institucional es satisfactoria y efectiva para su correcto desempeño y colaboración en la institución?

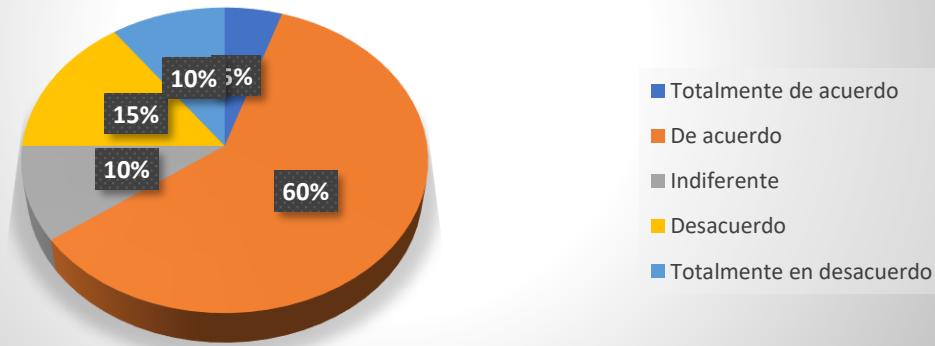


Ilustración 3.

Nota. El gráfico representa el porcentaje obtenido de acuerdo a la pregunta 2 siendo el 60% “De acuerdo” el porcentaje más alto.

Análisis: Los resultados de la encuesta muestran que la mayoría de los encuestados tiene una percepción positiva de la calidad de la comunicación institucional de la Unidad Educativa San José. Consideran que esta es satisfactoria y efectiva para su correcto desempeño y colaboración en la institución. Esto es un indicador positivo de que la institución está logrando comunicar de manera efectiva con su comunidad educativa. Sin embargo, es importante tener en cuenta que el 25% de los encuestados considera que la calidad de la comunicación institucional no es satisfactoria ni efectiva. Esto puede deberse a una serie de factores, como la falta de claridad, la falta de frecuencia o la falta de adecuación a los diferentes públicos.

Tabla 8.

Pregunta 3

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	"Totalmente de acuerdo"	11	55,0	55,0	55,0
	"De acuerdo"	4	20,0	20,0	75,0
	"Desacuerdo"	4	20,0	20,0	95,0
	"Totalmente en desacuerdo"	1	5,0	5,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Nota. Esta tabla indica el porcentaje que existe entre hombres y mujeres de acuerdo a la lealtad institucional de la Unidad Educativa

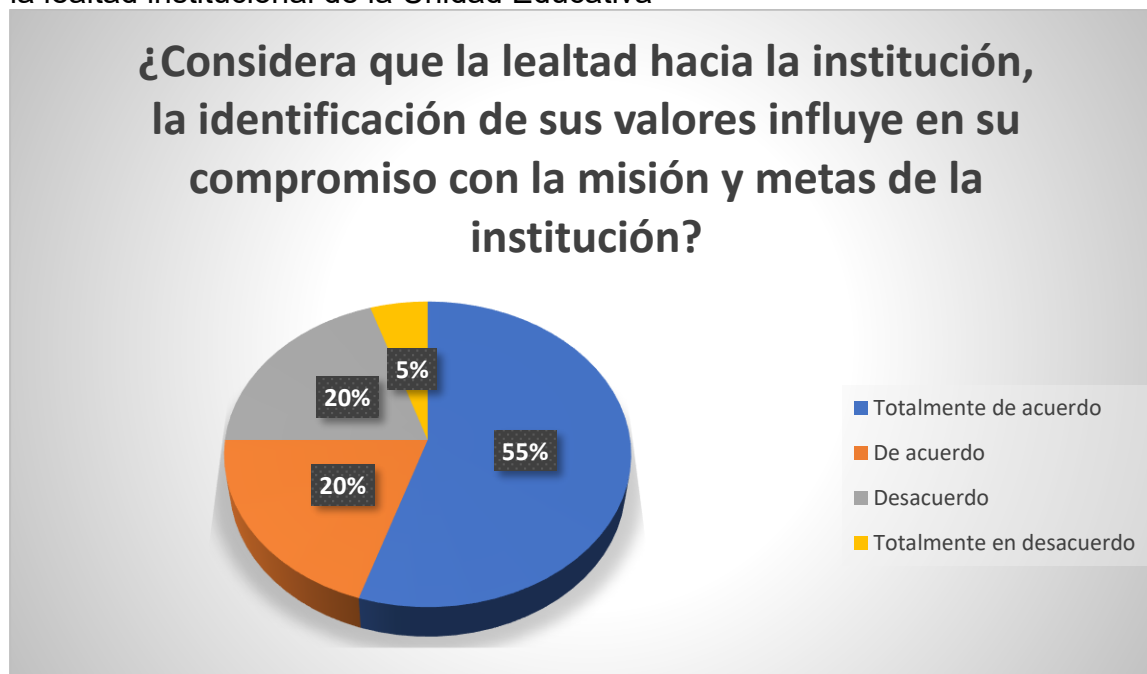


Ilustración 4.

Nota: El gráfico representa el porcentaje obtenido de acuerdo a la pregunta 3 siendo el 55% "Totalmente de acuerdo" el porcentaje más alto.

Análisis: Los resultados de la encuesta muestran que la mayoría de los encuestados tiene una percepción positiva de la influencia de la lealtad hacia la institución y la identificación de sus valores en el compromiso con la misión y metas de la institución. Esto se debe a que la lealtad y la identificación con los valores de la institución generan un sentido de pertenencia y compromiso con la misma.

Las personas que se sienten leales a una institución y que se identifican con sus valores están más dispuestas a trabajar para alcanzar sus objetivos. Sin embargo, es importante tener en cuenta que el 25% de los encuestados considera que la lealtad hacia la institución y la identificación de sus valores no influye en su compromiso con la misión y metas de la institución. Esto puede deberse a una serie de factores, como la falta de claridad de la misión y metas de la institución, la falta de oportunidades de participación en la institución o la falta de reconocimiento por el trabajo realizado.

Tabla 9.

Pregunta 4

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	"Totalmente de acuerdo"	5	25,0	25,0	25,0
	"De acuerdo"	6	30,0	30,0	55,0
	"Indiferente"	3	15,0	15,0	70,0
	"Desacuerdo"	6	30,0	30,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Nota: Esta tabla indica el porcentaje que existe entre hombres y mujeres de acuerdo a la eficacia en la toma de decisiones de la Unidad Educativa

¿Considera que la institución le permite involucrarse o participar de forma rápida y eficaz en el proceso de la toma de decisiones?

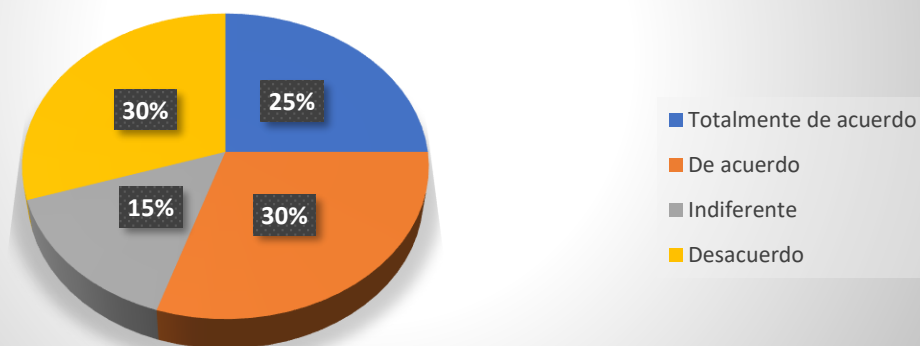


Ilustración 5.

Nota. El gráfico representa el porcentaje obtenido de acuerdo a la pregunta 4 dando un mismo valor de porcentaje tanto en “De acuerdo” y “Desacuerdo” con un 30%.

Análisis: Los resultados de la encuesta muestran que la percepción de la participación en el proceso de toma de decisiones está dividida en la Unidad Educativa Fiscomisional San José. La mitad de los encuestados considera que la institución les permite involucrarse o participar de forma rápida y eficaz en el proceso de la toma de decisiones.

Tabla 10.

Pregunta 5

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	"Totalmente de acuerdo"	2	10,0	10,0	10,0
	"De acuerdo"	9	45,0	45,0	55,0
	"Indiferente"	3	15,0	15,0	70,0
	"Desacuerdo"	4	20,0	20,0	90,0

"Totalmente en desacuerdo"	2	10,0	10,0	100,0
Total	20	100,0	100,0	

Nota: Esta tabla indica el porcentaje que existe entre hombres y mujeres de acuerdo a la motivación y energía que existe con el personal en la Unidad Educativa



Ilustración 6.

Nota. El gráfico representa el porcentaje obtenido de acuerdo a la pregunta 5 siendo el 45% "Totalmente de acuerdo" el porcentaje más alto.

Análisis: Los resultados de la encuesta muestran que la mayoría de los encuestados se siente motivado y con energía para realizar sus actividades de forma autónoma con responsabilidad. Sin embargo, es importante tener en cuenta que un porcentaje significativo de los encuestados no se siente motivado y con energía todo el día. Esto indica que hay espacio para mejorar y que la institución debe considerar las opiniones de aquellos que se sienten menos motivados y con menos energía para trabajar de manera autónoma.

Tabla 11.

Pregunta 6

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	"Totalmente de acuerdo"	5	25,0	25,0	25,0
	"De acuerdo"	6	30,0	30,0	55,0
	"Indiferente"	2	10,0	10,0	65,0
	"Desacuerdo"	3	15,0	15,0	80,0
	"Totalmente en desacuerdo"	4	20,0	20,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Nota: Esta tabla indica el porcentaje que existe entre hombres y mujeres de acuerdo a los valores del personal de la Unidad Educativa



Ilustración 7.

Nota. El gráfico representa el porcentaje obtenido de acuerdo a la pregunta 6 siendo el 30% "De acuerdo" el porcentaje más alto.

Análisis: Los resultados de la encuesta muestran que la mayoría de los encuestados tiene una percepción positiva de la relación entre el respeto, la forma en la que tratamos a los demás y la amabilidad, y los valores fundamentales de la institución educativa. Esto se debe a que el respeto, la forma en la que tratamos a los demás y la amabilidad son valores fundamentales que se promueven en la mayoría de las instituciones educativas.

Estos valores se consideran importantes porque contribuyen a crear un ambiente de aprendizaje positivo y respetuoso, en el que todos los miembros de la comunidad educativa se sienten valorados y aceptados. Sin embargo, es importante tener en cuenta que un porcentaje significativo de los encuestados considera que el respeto, la forma en la que tratamos a los demás y la amabilidad no impactan ni reflejan los valores fundamentales que se promueven en la institución educativa.

Tabla 12.

Pregunta 7

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	"Totalmente de acuerdo"	6	30,0	30,0	30,0
	"De acuerdo"	8	40,0	40,0	70,0
	"Indiferente"	1	5,0	5,0	75,0
	"Desacuerdo"	1	5,0	5,0	80,0
	"Totalmente en desacuerdo"	4	20,0	20,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Nota: Esta tabla indica el porcentaje que existe entre hombres y mujeres de acuerdo a los procesos y funciones del personal de la Unidad Educativa

¿Creen que la estructura organizativa, la formalidad en los procesos y las funciones desempeñadas por el personal educativo influyen en la eficiencia, cohesión y logro de los objetivos institucionales?

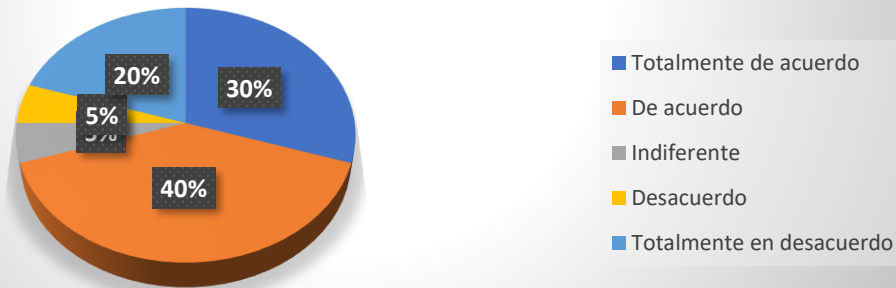


Ilustración 8.

Nota. El gráfico representa el porcentaje obtenido de acuerdo a la pregunta 7 siendo el 40% “De acuerdo” el porcentaje más alto.

Análisis: Los resultados de la encuesta muestran que la mayoría de los encuestados tiene una percepción positiva de la influencia de la estructura organizativa, la formalidad en los procesos y las funciones desempeñadas por el personal educativo en la eficiencia, cohesión y logro de los objetivos institucionales. Esto se debe a que la estructura organizativa, la formalidad en los procesos y las funciones desempeñadas por el personal educativo son elementos fundamentales que contribuyen a la organización y funcionamiento de la institución educativa.

Estos elementos deben estar diseñados y coordinados de manera adecuada para que la institución pueda alcanzar sus objetivos de manera eficiente, cohesionada y efectiva. Sin embargo, es importante tener en cuenta que un porcentaje significativo de los encuestados considera que la estructura organizativa, la formalidad en los procesos

y las funciones desempeñadas por el personal educativo no influyen en la eficiencia, cohesión y logro de los objetivos institucionales.

Tabla 13.

Pregunta 8

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	"Totalmente de acuerdo"	9	45,0	45,0	45,0
	"De acuerdo"	5	25,0	25,0	70,0
	"Indiferente"	1	5,0	5,0	75,0
	"Desacuerdo"	2	10,0	10,0	85,0
	"Totalmente en desacuerdo"	3	15,0	15,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Nota: Esta tabla indica el porcentaje que existe entre hombres y mujeres de acuerdo al cumplimiento de las normas del personal de la Unidad Educativa

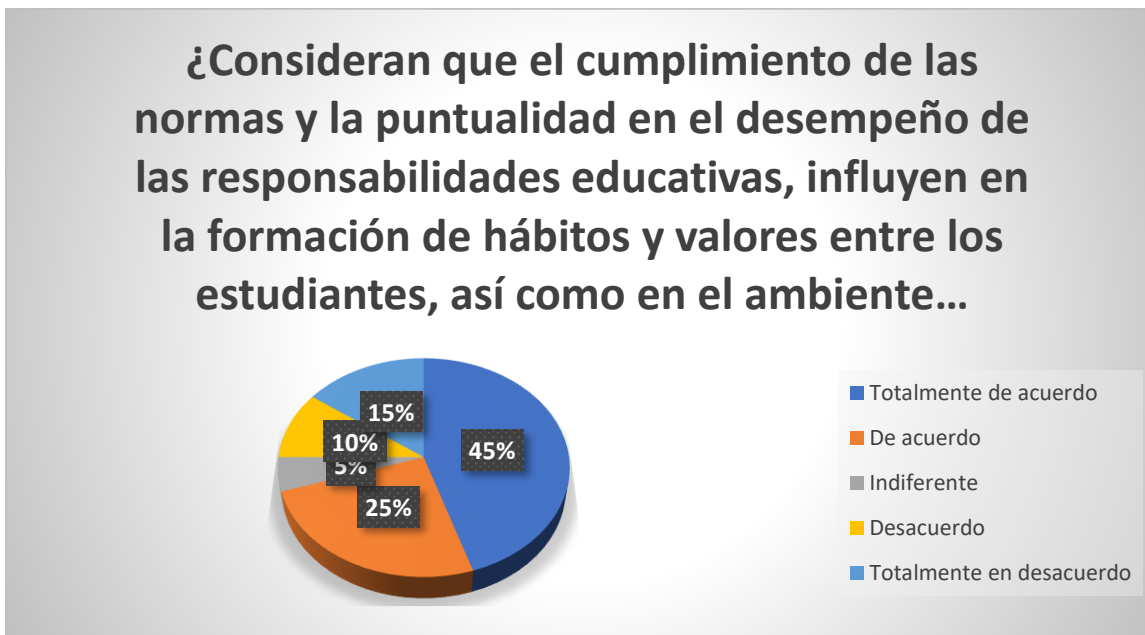


Ilustración 9.

Nota. El gráfico representa el porcentaje obtenido de acuerdo a la pregunta 8 siendo el 45% "Totalmente de acuerdo" el porcentaje más alto.

Análisis: Los resultados de la encuesta muestran que la mayoría de los encuestados tiene una percepción positiva de la influencia del cumplimiento de las normas y la puntualidad en el desempeño de las responsabilidades educativas en la formación de hábitos y valores entre los estudiantes, así como en el ambiente general de la institución. Sin embargo, es importante tener en cuenta que un porcentaje significativo de los encuestados considera que el cumplimiento de las normas y la puntualidad en el desempeño de las responsabilidades educativas no influyen en la formación de hábitos y valores entre los estudiantes, así como en el ambiente general de la institución.

Tabla 14.

Pregunta 9

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	"Totalmente de acuerdo"	11	55,0	55,0	55,0
	"De acuerdo"	4	20,0	20,0	75,0
	"Totalmente en desacuerdo"	5	25,0	25,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Nota: Esta tabla indica el porcentaje que existe entre hombres y mujeres de acuerdo a la honestidad y transparencia del personal de la Unidad Educativa

¿Considera que la honestidad y la transparencia en las acciones y comunicaciones impactan en la construcción de una comunidad educativa sólida y en la promoción de valores éticos entre los...



Ilustración 10.

Nota: El gráfico representa el porcentaje obtenido de acuerdo a la pregunta 9 siendo el 55% “Totalmente de acuerdo” el porcentaje más alto..

Análisis: Los resultados de la encuesta muestran que la mayoría de los encuestados tiene una percepción positiva de la influencia de la honestidad y la transparencia en las acciones y comunicaciones en la construcción de una comunidad educativa sólida y en la promoción de valores éticos entre los estudiantes. Esto se debe a que la honestidad y la transparencia son valores fundamentales que contribuyen a la creación de un ambiente de confianza, respeto y colaboración. Estos valores también contribuyen a promover la responsabilidad, la justicia y la equidad en la institución educativa.

3.2. Correlación de la hipótesis.

3.2.1. Hipótesis general

Hi: El liderazgo influye de forma positiva en el comportamiento organizacional del personal docente y administrativo de la Unidad Educativa Fiscomisional “San José” de Manta.

Ho: El liderazgo influye de forma negativa en el comportamiento organizacional del personal docente y administrativo de la Unidad Educativa Fiscomisional “San José” de Manta.

Tabla 15.

Correlación hipótesis general

			X_Liderazgo	Y_Comportamiento organizacional
Rho de Spearman	X_Liderazgo	Coeficiente de correlación	1,000	,982**
		Sig. (bilateral)	.	<,001
		N	20	20
	Y_Comportamiento organizacional	Coeficiente de correlación	,982**	1,000
		Sig. (bilateral)	<,001	.
		N	20	20

Nota: Esta tabla muestra que la correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Los datos obtenidos muestran que el coeficiente de correlación de Spearman para ambas variables es de 1,000 para el liderazgo y de 0,982 para el comportamiento organizacional. Ambos coeficientes son muy altos, lo que indica que existe una correlación positiva muy fuerte entre ambas variables.

El valor de p que indica la probabilidad de correlación para ambas variables es menor que 0,001, lo que indica que la correlación es significativa a un nivel de confianza del 99,9%.

Con base en estos resultados, se acepta la hipótesis alternativa (Hi). Es decir, se puede concluir que el liderazgo influye de forma positiva en el comportamiento organizacional del personal docente y administrativo de la Unidad Educativa Fiscomisional "San José" de Manta.

3.2.2. Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

Hi: La visión influye de forma positiva en el comportamiento organizacional del personal docente y administrativo del colegio "San José" de Manta.

Ho: La visión influye de forma negativa en el comportamiento organizacional del personal docente y administrativo del colegio "San José" de Manta.

Tabla 16.

Correlación hipótesis específica 1

			X1_Vision	Y_Comportamiento organizacional
Rho de Spearman	X1_Vision	Coeficiente de correlación	1,000	,904**
		Sig. (bilateral)	.	<,001

	N	20	20
Y_Comportamiento organizacional	Coeficiente de correlación	,904**	1,000
	Sig. (bilateral)	<,001	.
	N	20	20

Nota: Esta tabla muestra que la correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Los datos obtenidos muestran que el coeficiente de correlación de Spearman para ambas variables es de 1,000 para la visión y de 0,904 para el comportamiento organizacional. Ambos coeficientes son muy altos, lo que indica que existe una correlación positiva muy fuerte entre ambas variables.

El valor de p que indica la probabilidad de correlación para ambas variables es menor que 0,001, lo que indica que la correlación es significativa a un nivel de confianza del 99,9%.

Con base en estos resultados, se acepta la hipótesis alternativa (Hi). Es decir, se puede concluir que la visión influye de forma positiva en el comportamiento organizacional del personal docente y administrativo del colegio "San José" de Manta.

Hipótesis específica 2

Hi: La comunicación influye de forma positiva en el comportamiento organizacional del personal docente y administrativo del colegio "San José" de Manta

Ho: La comunicación influye de forma negativa en el comportamiento organizacional del personal docente y administrativo del colegio "San José" de Manta.

Tabla 17.

Correlación hipótesis específica 2

			X2_Comunicacion	Y_Comportamiento organizacional
Rho de Spearman	X2_Comunicacion	Coeficiente de correlación	1,000	,848**
		Sig. (bilateral)	.	<,001
		N	20	20
Y_Comportamiento organizacional		Coeficiente de correlación	,848**	1,000
		Sig. (bilateral)	<,001	.
		N	20	20

Nota: Esta tabla muestra que la correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Los datos obtenidos muestran que el coeficiente de correlación de Spearman para ambas variables es de 1,000 para la comunicación y de 0,848 para el comportamiento organizacional. Ambos coeficientes son muy altos, lo que indica que existe una correlación positiva muy fuerte entre ambas variables.

El valor de p que indica la probabilidad de correlación para ambas variables es menor que 0,001, lo que indica que la correlación es significativa a un nivel de confianza del 99,9%.

Con base en estos resultados, se acepta la hipótesis alternativa (H_i). Es decir, se puede concluir que la comunicación influye de forma positiva en el comportamiento organizacional del personal docente y administrativo del colegio "San José" de Manta.

Hipótesis específica 3

Hi: El compromiso influye de forma positiva en el comportamiento organizacional del personal docente y administrativo del colegio "San José" de Manta.

Ho: El compromiso influye de forma negativa en el comportamiento organizacional del personal docente y administrativo del colegio "San José" de Manta.

Tabla 18.

Correlación hipótesis específica 3

			X3_Compromiso	Y_Compromiso
Rho de Spearman	X3_Compromiso	Coeficiente de correlación	1,000	,915**
		Sig. (bilateral)	.	<,001
		N	20	20
Y_Compromiso	Y_Compromiso	Coeficiente de correlación	,915**	1,000
		Sig. (bilateral)	<,001	.
		N	20	20

Nota: Esta tabla muestra que la correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Los datos obtenidos muestran que el coeficiente de correlación de Spearman para ambas variables es de 1,000 para el compromiso y de 0,915 para el comportamiento organizacional. Ambos coeficientes son muy altos, lo que indica que existe una correlación positiva muy fuerte entre ambas variables.

El valor de p que indica la probabilidad de correlación para ambas variables es menor que 0,001, lo que indica que la correlación es significativa a un nivel de confianza del 99,9%.

Con base en estos resultados, se acepta la hipótesis alternativa (Hi). Es decir, se puede concluir que el compromiso influye de forma positiva en el comportamiento organizacional del personal docente y administrativo del colegio "San José" de Manta.

Hipótesis específica 4

Hi: La toma de decisiones influye de forma positiva en el comportamiento organizacional del personal docente y administrativo del colegio "San José" de Manta.

Ho: La toma de decisiones influye de forma positiva en el comportamiento organizacional del personal docente y administrativo del colegio "San José" de Manta.

Tabla 17.

Correlación hipótesis específica 4

			X4_Toma de decisiones	Y_Comportamiento organizacional
Rho de Spearman	X4_Toma de decisiones	de	1,000	,915**
		Coefficiente de correlación		
		Sig. (bilateral)	.	<,001
		N	20	20
	Y_Comportamiento organizacional	de	,915**	1,000
		Coefficiente de correlación		
		Sig. (bilateral)	<,001	.
		N	20	20

Nota: Esta tabla muestra que la correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Los datos obtenidos muestran que el coeficiente de correlación de Spearman para ambas variables es de 1,000 para la toma de decisiones y de 0,915 para el comportamiento organizacional. Ambos coeficientes son muy altos, lo que indica que existe una correlación positiva muy fuerte entre ambas variables.

El valor de p que indica la probabilidad de correlación para ambas variables es menor que 0,001, lo que indica que la correlación es significativa a un nivel de confianza del 99,9%.

Con base en estos resultados, se acepta la hipótesis alternativa (H_i). Es decir, se puede concluir que la toma de decisiones influye de forma positiva en el comportamiento organizacional del personal docente y administrativo del colegio "San José" de Manta.

Hipótesis específica 5

H_i : La motivación influye de forma positiva en el comportamiento organizacional del personal docente y administrativo del colegio "San José" de Manta.

H_o : La motivación influye de forma negativa en el comportamiento organizacional del personal docente y administrativo del colegio "San José" de Manta

Tabla 18.

Correlación hipótesis específica 5

X5_Motivacion | Y_Comportamiento
organizacional

Rho de Spearman	X5_Motivacion	Coeficiente de correlación	1,000	,939**
		Sig. (unilateral)	.	<,001
		N	20	20
	Y_Comportamiento organizacional	Coeficiente de correlación	,939**	1,000
		Sig. (unilateral)	<,001	.
		N	20	20

Nota: Esta tabla muestra que la correlación es significativa en el nivel 0,01 (unilateral).

Los datos obtenidos muestran que el coeficiente de correlación de Spearman para ambas variables es de 1,000 para la motivación y de 0,939 para el comportamiento organizacional. Ambos coeficientes son muy altos, lo que indica que existe una correlación positiva muy fuerte entre ambas variables.

El valor de p para ambas variables es menor que 0,001, lo que indica que la correlación es significativa a un nivel de confianza del 99,9%.

Con base en estos resultados, se acepta la hipótesis alternativa (Hi). Es decir, se puede concluir que la motivación influye de forma positiva en el comportamiento organizacional del personal docente y administrativo del colegio "San José" de Manta.

3.2 Discusión

El presente estudio se centró en analizar cómo el liderazgo influye en el comportamiento organizacional del personal docente y administrativo en la Unidad Educativa Fiscomisional "San José" de Manta. A continuación, se discuten los principales

hallazgos, su significado y relevancia en el contexto de la investigación previa, así como las limitaciones y recomendaciones para futuras investigaciones.

Uno de los principales hallazgos es que existe una correlación positiva muy fuerte y significativa entre el liderazgo y el comportamiento organizacional. En particular, el coeficiente de correlación de Spearman mostró que tanto la toma de decisiones como la motivación están fuertemente asociadas con un comportamiento organizacional positivo en la institución educativa. Específicamente, el liderazgo se identificó como un factor crucial que influye directamente en la satisfacción laboral, el compromiso, y la eficacia en el desempeño de las tareas del personal.

Estos resultados subrayan la importancia de un liderazgo efectivo en la creación de un ambiente organizacional positivo. La fuerte correlación entre las variables analizadas indica que el liderazgo no solo impacta el desempeño individual de los empleados, sino también la cohesión y eficacia del equipo en su conjunto. Esto es consistente con la teoría organizacional que sugiere que los líderes que toman decisiones informadas y motivan a su personal, tienden a mejorar significativamente el clima laboral y la satisfacción en el trabajo.

Los resultados obtenidos están en línea con investigaciones previas que también han destacado la influencia significativa del liderazgo en el comportamiento organizacional. Por ejemplo, estudios anteriores han demostrado que un liderazgo participativo y motivacional puede mejorar tanto el rendimiento como la satisfacción del personal (Portilla et al., 2023). Sin embargo, este estudio aporta evidencia adicional al enfatizar el rol específico de la toma de decisiones y la motivación dentro del contexto educativo.

Una de las principales limitaciones del estudio es su enfoque en una única institución educativa, lo cual puede limitar la generalización de los resultados a otros contextos. Además, el tamaño de la muestra podría haber influido en la significancia de los resultados. Otro aspecto que limita el alcance es el enfoque en variables específicas de liderazgo, sin considerar otros factores externos que también podrían influir en el comportamiento organizacional, como las políticas institucionales o la cultura organizacional preexistente.

Un resultado inesperado fue la existencia de un pequeño porcentaje de empleados que no perciben una influencia significativa de la lealtad y la identificación con los valores institucionales en su compromiso. Este hallazgo sugiere que puede haber otros factores no identificados que afectan el compromiso de ciertos empleados, lo cual podría ser un área interesante para futuras investigaciones.

Para futuras investigaciones, se recomienda ampliar el estudio a otras instituciones educativas y aumentar el tamaño de la muestra para mejorar la representatividad de los resultados. También sería valioso explorar la influencia de otros factores, como la cultura organizacional o las políticas de gestión del talento, en el comportamiento organizacional. Además, investigaciones futuras podrían centrarse en intervenciones específicas para mejorar la alineación entre los valores institucionales y el compromiso del personal.

4. Diseño de la propuesta.

4.1. Relación de resultados.

Tabla 19.

Relación de resultados

Dimensiones	Objetivos	Resultados Esperados
Liderazgo	Determinar el impacto del liderazgo en el comportamiento organizacional del personal docente y administrativo.	Identificación de cómo el liderazgo afecta la motivación, compromiso y satisfacción laboral del personal.
Comportamiento organizacional	Evaluar el nivel de satisfacción laboral del personal docente y administrativo.	Análisis de la correlación entre estilos de liderazgo y comportamientos organizacionales positivos.
Estrategias de mejora del liderazgo	Proponer estrategias para mejorar el liderazgo y el comportamiento organizacional.	Implementación de estrategias que potencien un ambiente laboral positivo y productivo.
Tipos de liderazgo	Identificar las características del liderazgo actual en la institución.	Clasificación de los estilos de liderazgo presentes en la Unidad Educativa Fiscomisional "San José" de Manta.

Satisfacción laboral	Medir el impacto del liderazgo en la satisfacción laboral.	Mejora en la satisfacción laboral y reducción de conflictos y desmotivación.
Influencia en la eficacia de las tareas	Analizar cómo el liderazgo influye en la eficacia de las tareas realizadas por el personal.	Incremento en la eficacia y eficiencia en el desempeño de las tareas por parte del personal docente y administrativo.
Clima laboral	Evaluar el impacto del liderazgo en el clima laboral de la institución.	Creación de un clima laboral favorable y cooperativo que beneficie a toda la comunidad educativa.

4.2. Sistematización Plan de Acción.

Tabla 20.

Sistematización Plan de Acción

Dimensiones	Objetivos	Indicadores	Plazo	Estrategias
Liderazgo	Determinar el impacto del liderazgo en el comportamiento organizacional	Encuestas de satisfacción, evaluaciones de desempeño, entrevistas.	1-3 meses	Realizar encuestas y entrevistas para evaluar el

	del personal docente y administrativo.			impacto del liderazgo actual.
Comportamiento organizacional	Evaluar el nivel de satisfacción laboral del personal docente y administrativo.	Resultados de encuestas de satisfacción laboral, tasas de rotación, niveles de absentismo.	3-6 meses	Implementar encuestas de satisfacción laboral y analizar los resultados.
Estrategias de mejora del liderazgo	Proponer estrategias para mejorar el liderazgo y el comportamiento organizacional.	Propuestas de mejora, planes de acción, aceptación y aplicación de las estrategias propuestas.	6-9 meses	Desarrollar y presentar estrategias de mejora basadas en los resultados obtenidos de las evaluaciones.
Tipos de liderazgo	Identificar las características del liderazgo actual en la institución.	Análisis cualitativo de entrevistas, autoevaluaciones de liderazgo, feedback de compañeros.	1-4 meses	Realizar entrevistas y autoevaluaciones para identificar estilos de liderazgo presentes.

Satisfacción laboral	Medir el impacto del liderazgo en la satisfacción laboral.	Niveles de satisfacción antes y después de la implementación de estrategias, feedback del personal.	9-12 meses	Medir la satisfacción laboral posterior a la implementación de estrategias de mejora.
Influencia en la eficacia de las tareas	Analizar cómo el liderazgo influye en la eficacia de las tareas realizadas por el personal.	Evaluaciones de desempeño, cumplimiento de metas y objetivos, calidad del trabajo.	3-12 meses	Monitorear y evaluar la eficacia de las tareas antes y después de aplicar mejoras en el liderazgo.
Clima laboral	Evaluar el impacto del liderazgo en el clima laboral de la institución.	Encuestas de clima laboral, niveles de colaboración, incidentes de conflicto.	1-12 meses.	Implementar y analizar encuestas de clima laboral periódicamente.

4.3. Justificación.

La presente investigación titulada "Liderazgo y comportamiento organizacional del personal docente y administrativo de la Unidad Educativa Fiscomisional 'San José' de Manta" se justifica por la necesidad imperiosa de comprender y mejorar las dinámicas internas que influyen en el desempeño y bienestar del personal educativo. En un entorno educativo, la calidad de la enseñanza y el aprendizaje no dependen únicamente de los recursos materiales, sino también de la calidad del liderazgo y del clima organizacional que se vive en las instituciones. Un liderazgo eficaz y un comportamiento organizacional positivo son fundamentales para crear un ambiente de trabajo que favorezca la motivación, el compromiso y la satisfacción laboral del personal docente y administrativo.

La propuesta busca identificar las características del liderazgo actual, evaluar su impacto en el comportamiento organizacional y proponer estrategias que potencien un ambiente laboral positivo y productivo. Los resultados de esta investigación proporcionarán a los directivos de la Unidad Educativa Fiscomisional 'San José' de Manta información valiosa para tomar decisiones informadas sobre políticas y prácticas de liderazgo y gestión organizacional. Esto, a su vez, beneficiará no solo al personal docente y administrativo, sino que también tendrá un impacto directo en la calidad de la educación que reciben los estudiantes, creando un entorno educativo más favorable y efectivo.

Además, esta investigación contribuirá al cuerpo de conocimiento académico en el campo del liderazgo educativo y el comportamiento organizacional, ofreciendo un modelo que puede ser replicado en otras instituciones educativas. La mejora del clima organizacional y del liderazgo no solo promoverá un entorno de trabajo más saludable, sino que también mejorará el rendimiento general de la institución, incrementando la

satisfacción laboral y reduciendo los conflictos y la desmotivación. Esta propuesta es vital para desarrollar estrategias que fortalezcan el liderazgo y el comportamiento organizacional, beneficiando a toda la comunidad educativa de la Unidad Educativa Fiscomisional 'San José' de Manta.

4.4. Objetivos estratégicos de la propuesta.

- **Determinar el impacto del liderazgo en el comportamiento organizacional del personal docente y administrativo:** Este objetivo busca analizar cómo las prácticas de liderazgo actuales influyen en el comportamiento diario del personal, incluyendo aspectos como la motivación, el compromiso y la satisfacción laboral. Se espera identificar áreas de mejora en el liderazgo que puedan tener un efecto positivo en el comportamiento organizacional.
- **Evaluar el nivel de satisfacción laboral del personal docente y administrativo:** El objetivo es medir el grado de satisfacción laboral entre los empleados de la institución. Esto implica recopilar datos a través de encuestas y entrevistas para obtener una visión clara de los factores que contribuyen a la satisfacción o insatisfacción en el trabajo, y cómo estos están relacionados con el liderazgo.
- **Proponer estrategias para mejorar el liderazgo y el comportamiento organizacional:** Basándose en los datos obtenidos, este objetivo se centra en desarrollar e implementar estrategias específicas que aborden las deficiencias identificadas en el liderazgo y el comportamiento

organizacional. Las estrategias estarán diseñadas para mejorar la motivación, el compromiso y la satisfacción laboral del personal.

- **Identificar las características del liderazgo actual en la institución:** Este objetivo tiene como finalidad realizar un diagnóstico de los estilos y prácticas de liderazgo predominantes en la Unidad Educativa Fiscomisional 'San José' de Manta. A través de entrevistas y autoevaluaciones, se buscará clasificar y entender los diferentes tipos de liderazgo presentes y su efectividad.
- **Medir el impacto del liderazgo en la satisfacción laboral:** Este objetivo pretende analizar cómo las distintas prácticas de liderazgo afectan directamente la satisfacción laboral del personal. A través de comparaciones antes y después de la implementación de nuevas estrategias, se medirá la efectividad de las intervenciones en términos de mejora en la satisfacción laboral.
- **Analizar cómo el liderazgo influye en la eficacia de las tareas realizadas por el personal:** El objetivo aquí es evaluar la relación entre el estilo de liderazgo y la eficiencia con la que el personal cumple con sus responsabilidades. Se analizarán datos de desempeño y cumplimiento de objetivos para determinar cómo el liderazgo puede ser optimizado para mejorar la eficacia operativa.
- **Evaluar el impacto del liderazgo en el clima laboral de la institución:** Este objetivo se enfoca en investigar cómo las prácticas de liderazgo afectan el clima laboral general. Mediante encuestas de clima laboral y

análisis de incidentes de conflicto, se buscará entender y mejorar el ambiente de trabajo en la institución, promoviendo un entorno más colaborativo y menos conflictivo.

4.5. Formulación del plan de acción.

Para estructurar y llevar a cabo la investigación propuesta, se plantea un plan de acción detallado que guiará el proceso desde la identificación de problemas hasta la implementación de soluciones efectivas.

El plan de acción se divide en varias dimensiones clave, cada una con objetivos específicos, indicadores de medición, plazos y estrategias de implementación.

Liderazgo:

- **Objetivo:** Determinar el impacto del liderazgo en el comportamiento organizacional del personal docente y administrativo.
- **Indicadores:** Encuestas de satisfacción, evaluaciones de desempeño, entrevistas.
- **Plazo:** 1-3 meses.
- **Estrategias:** Realizar encuestas y entrevistas para evaluar el impacto del liderazgo actual.

Comportamiento organizacional:

- **Objetivo:** Evaluar el nivel de satisfacción laboral del personal docente y administrativo.

- **Indicadores:** Resultados de encuestas de satisfacción laboral, tasas de rotación, niveles de absentismo.
- **Plazo:** 3-6 meses.
- **Estrategias:** Implementar encuestas de satisfacción laboral y analizar los resultados.

Estrategias de mejora del liderazgo:

- **Objetivo:** Proponer estrategias para mejorar el liderazgo y el comportamiento organizacional.
- **Indicadores:** Propuestas de mejora, planes de acción, aceptación y aplicación de las estrategias propuestas.
- **Plazo:** 6-9 meses.
- **Estrategias:** Desarrollar y presentar estrategias de mejora basadas en los resultados obtenidos de las evaluaciones.

Tipos de liderazgo:

- **Objetivo:** Identificar las características del liderazgo actual en la institución.
- **Indicadores:** Análisis cualitativo de entrevistas, autoevaluaciones de liderazgo, feedback de compañeros.
- **Plazo:** 1-4 meses.
- **Estrategias:** Realizar entrevistas y autoevaluaciones para identificar estilos de liderazgo presentes.

Satisfacción laboral:

- **Objetivo:** Medir el impacto del liderazgo en la satisfacción laboral.
- **Indicadores:** Niveles de satisfacción antes y después de la implementación de estrategias, feedback del personal.
- **Plazo:** 9-12 meses.
- **Estrategias:** Medir la satisfacción laboral posterior a la implementación de estrategias de mejora.

Influencia en la eficacia de las tareas:

- **Objetivo:** Analizar cómo el liderazgo influye en la eficacia de las tareas realizadas por el personal.
- **Indicadores:** Evaluaciones de desempeño, cumplimiento de metas y objetivos, calidad del trabajo.
- **Plazo:** 3-12 meses.
- **Estrategias:** Monitorear y evaluar la eficacia de las tareas antes y después de aplicar mejoras en el liderazgo.

Clima laboral:

- **Objetivo:** Evaluar el impacto del liderazgo en el clima laboral de la institución.
- **Indicadores:** Encuestas de clima laboral, niveles de colaboración, incidentes de conflicto.
- **Plazo:** 1-12 meses.

- **Estrategias:** Implementar y analizar encuestas de clima laboral periódicamente.

4.6. Plan de acción.

Para llevar a cabo este plan de acción, se detallarán las actividades específicas, los recursos necesarios y los plazos de ejecución para cada dimensión y objetivo.

- **Liderazgo:** Durante los primeros tres meses, se llevarán a cabo encuestas y entrevistas con el personal docente y administrativo para evaluar el impacto del liderazgo actual. Se utilizarán cuestionarios y se realizarán entrevistas individuales y grupales. Los datos recopilados se analizarán para identificar las áreas de mejora y las fortalezas en las prácticas de liderazgo.
- **Comportamiento organizacional:** Entre el tercer y sexto mes, se implementarán encuestas de satisfacción laboral y se analizarán los resultados para evaluar el nivel de satisfacción del personal. Los resultados de estas encuestas proporcionarán información sobre las áreas que requieren atención y las prácticas que están funcionando bien.
- **Estrategias de mejora del liderazgo:** En el período de seis a nueve meses, se desarrollarán estrategias de mejora del liderazgo basadas en los resultados obtenidos de las evaluaciones iniciales. Estas estrategias se presentarán a los directivos de la institución y se planificará su implementación.
- **Tipos de liderazgo:** Durante los primeros cuatro meses, se identificarán las características del liderazgo actual en la institución mediante entrevistas y autoevaluaciones. Se clasificarán los estilos de liderazgo presentes y se evaluará su efectividad.

- **Satisfacción laboral:** Entre el noveno y duodécimo mes, se medirá la satisfacción laboral posterior a la implementación de las estrategias de mejora. Se realizarán encuestas y se recopilará feedback del personal para evaluar el impacto de las nuevas prácticas de liderazgo.
- **Influencia en la eficacia de las tareas:** Desde el tercer hasta el duodécimo mes, se monitorizará y evaluará la eficacia de las tareas realizadas por el personal antes y después de aplicar mejoras en el liderazgo. Se utilizarán evaluaciones de desempeño y se analizarán los datos de cumplimiento de objetivos.
- **Clima laboral:** A lo largo de los doce meses, se implementarán encuestas de clima laboral de forma periódica para evaluar el impacto del liderazgo en el clima laboral de la institución. Los datos recopilados se analizarán para identificar tendencias y áreas de mejora continua.

4.7. Presupuesto.

Tabla 21.

Presupuesto

Objetivos	Estrategias	Actividades	Recursos necesarios (\$)	Presupuesto (\$)
Determinar el impacto del liderazgo	Realizar encuestas y entrevistas para evaluar el impacto del liderazgo actual.	Desarrollo de cuestionarios, entrevistas individuales y grupales, análisis de datos.	Cuestionarios (100 x \$2): \$200, Entrevistas (50 x \$5): \$250, Análisis de datos: \$300	\$750

Evaluar la satisfacción laboral	Implementar encuestas de satisfacción laboral y analizar los resultados.	Creación y distribución de encuestas, recopilación y análisis de datos.	Encuestas (100 x \$2): \$200, Análisis de datos: \$200	\$400
Proponer estrategias de mejora	Desarrollar y presentar estrategias de mejora basadas en los resultados obtenidos de las evaluaciones.	Talleres de desarrollo de estrategias, reuniones con directivos, documentación de propuestas.	Talleres (3 x \$100): \$300, Reuniones (5 x \$50): \$250, Documentación: \$150	\$700
Identificar características de liderazgos	Realizar entrevistas y autoevaluaciones para identificar estilos de liderazgo presentes.	Entrevistas individuales y grupales, recopilación de autoevaluaciones, análisis cualitativo de datos.	Entrevistas (50 x \$5): \$250, Autoevaluaciones (50 x \$2): \$100, Análisis cualitativo: \$300	\$650
Medir el impacto en la satisfacción	Medir la satisfacción laboral posterior	Encuestas de seguimiento, recopilación de	Encuestas de seguimiento (100 x \$2): \$200,	\$600

	a la implementación de estrategias de mejora.	feedback, análisis de datos comparativo.	Recopilación de feedback: \$100, Análisis comparativo: \$300	
Analizar la eficacia de las tareas	Monitorear y evaluar la eficacia de las tareas antes y después de aplicar mejoras en el liderazgo.	Evaluaciones de desempeño, seguimiento de cumplimiento de metas y objetivos, análisis de calidad del trabajo.	Evaluaciones de desempeño (100 x \$3): \$300, Seguimiento de metas: \$200, Análisis de calidad: \$300	\$800
Evaluar el clima laboral	Implementar y analizar encuestas de clima laboral periódicamente.	Creación y distribución de encuestas de clima laboral, recopilación y análisis de datos.	Encuestas de clima laboral (100 x \$2): \$200, Análisis de datos: \$200	\$400
Total				\$4,300

4.8. Cronograma.

Tabla 22.

Cronograma.

Meses	Actividades
1-3	Desarrollo de cuestionarios, entrevistas individuales y grupales, análisis de datos
3-6	Creación y distribución de encuestas de satisfacción laboral, recopilación y análisis de datos
6-9	Talleres de desarrollo de estrategias, reuniones con directivos, documentación de propuestas
1-4	Entrevistas individuales y grupales, recopilación de autoevaluaciones, análisis cualitativo de datos
9-12	Encuestas de seguimiento, recopilación de feedback, análisis de datos comparativo
3-12	Evaluaciones de desempeño, seguimiento de cumplimiento de metas y objetivos, análisis de calidad del trabajo
1-12	Creación y distribución de encuestas de clima laboral, recopilación y análisis de datos

4.9. Conclusiones.

En base a la investigación realizada sobre el liderazgo y el comportamiento organizacional del personal docente y administrativo de la Unidad Educativa Fiscomisional 'San José' de Manta, se han alcanzado varias conclusiones importantes que pueden guiar futuras acciones y políticas en la institución. Se ha identificado que el liderazgo efectivo es un factor crucial que influye directamente en la satisfacción laboral, la motivación y el compromiso del personal.

Los datos obtenidos a través de encuestas y entrevistas han revelado que existen áreas significativas para la mejora en las prácticas de liderazgo actuales. Las estrategias de mejora propuestas, basadas en los resultados de las evaluaciones, tienen el potencial de transformar el clima laboral y mejorar la eficiencia operativa de la institución. La implementación de estas estrategias no solo beneficiará al personal docente y administrativo, sino que también tendrá un impacto positivo en la calidad de la educación ofrecida a los estudiantes, creando un entorno educativo más favorable y productivo.

La investigación ha proporcionado una visión clara y detallada de las dinámicas internas de la institución y ha establecido una base sólida para el desarrollo continuo y la mejora organizacional.

4.10. Recomendaciones.

Para asegurar el éxito y la sostenibilidad de las mejoras propuestas, es fundamental que la Unidad Educativa Fiscomisional 'San José' de Manta implemente un sistema de monitoreo y evaluación continuo del liderazgo y el comportamiento organizacional. Se recomienda que la institución invierta en capacitación y desarrollo

profesional continuo para los líderes, enfocándose en estilos de liderazgo participativos y transformacionales que promuevan un ambiente de trabajo positivo. Además, se sugiere la creación de canales de comunicación efectivos y transparentes que permitan a todo el personal expresar sus opiniones y sugerencias de mejora. También es importante fomentar una cultura organizacional basada en la colaboración, el respeto mutuo y el reconocimiento de los logros del personal.

Implementar programas de bienestar y motivación laboral puede incrementar significativamente la satisfacción y el compromiso del personal, reduciendo la rotación y el absentismo. Finalmente, se recomienda que la institución revise y ajuste regularmente sus políticas y prácticas de liderazgo y comportamiento organizacional en función de los resultados obtenidos en las evaluaciones periódicas para asegurar la adaptación continua a las necesidades y expectativas del personal y la comunidad educativa.

Referencias

- Aboramadan, M., & Abed Dahleez, K. (2020). Estilos de liderazgo y resultados laborales de los empleados en organizaciones sin fines de lucro: el papel del compromiso laboral. *Revista de desarrollo gerencial*.
- Ahmed Iqbal, Z., Abid, G., Arshad, M., Ashfaq, F., Ahsan Athar, M., & Hassan, Q. (2021). Impacto del liderazgo autoritario y del laissez-faire en el éxito en el trabajo: el papel moderador de la escrupulosidad. *EUR. J. Investigar. Psicólogo de la Salud. Educativo.* , pp. 667-685.
- Alblooshi, M., Shamsuzzaman, M., & Haridy, S. (2020). La relación entre estilos de liderazgo e innovación organizacional: una revisión sistemática de la literatura y una síntesis narrativa. *Revista Europea de Gestión de la Innovación*.
- Alfonso Sanchez, I. R. (2018). Liderazgo: un concepto que perdura. *ACIMED, Scielo* .
- Anaya, J. (2020). ANÁLISIS DEL LIDERAZGO Y SU INFLUENCIA EN LA SATISFACCIÓN LABORAL .
- Asana, L. (2015). Los 10 estilos de liderazgo más utilizados. *Artículos Técnicos, Capacitación Directiva, Gestión de Proyectos, Gestión Estratégica*.
- Busari, A. H., Nawaz Khan, S., Abdullah, S. M., & Mughal, Y. H. (2020). Estilo de liderazgo transformacional, seguidores y factores de las reacciones de los empleados hacia el cambio organizacional. *Revista de estudios empresariales de Asia*.
- Cequea Mirza, M., Núñez Bottini, M., & Rodríguez-Monroy, C. (2011). Factores grupales que inciden en la productividad. *Universidad, Ciencia y Tecnología*.

Chacon Cantos, J., & Rugel Kamarova, S. (2018). Responsabilidad social corporativa y su impacto positivo en la empresa y la sociedad.

Chavez Alcca, H. M., & Jimenez Falcón, J. T. (2022). *Los estilos de liderazgo y su implicancia en el clima organizacional*. Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC).

Comfort Business Barcelona. (2019). *¿Por qué es importante la organización empresarial?*

Daytona. (2022). 8 beneficios del buen liderazgo que impactan positivamente en el clima laboral.

De La Cruz-Urrutia, L. L. (2022). Estilos de Liderazgo y Clima Organizacional en tiempos de emergencia sanitaria. *Horizontes Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*.

Del Carmen, L. (2023). Comportamiento organizacional: concepto, tipos y características. *Blog. Gestión de equipos*.

Dueñas Castillo, D. (2017). Comportamiento individual en las organizaciones. *Slidehares*.

Esan . (2019). Comportamiento del personal: 5 indicadores claves para medirlo.

Escuela Europea de Excelencia . (2020). *La importancia del liderazgo en el desarrollo organizacional: 8 razones de peso*.

Franco-Arizaga, I. A., & Alvarado-Pico, J. C. (2021). El Liderazgo asociado al Comportamiento Organizacional de los docentes en un centro educativo.

Génova, M. A. (2016). *La vision del líder: que es, que aporta*.

- Hernández, & Baptista, F. y. (2014). *Metodología de la investigación*. México.
- Nascor. (2021). Formas de medir el liderazgo en las organizaciones .
- Palavecino, J. (2023). *¿Cuál es la importancia de la comunicación en el liderazgo?*
- Perez, A. (2019). Liderazgo y motivación en la empresa: cómo se influyen entre sí.
Liderazgo y motivación en la empresa: cómo se influyen entre sí.
- Portilla Garcia, S. Z., Diaz-Camacho, R. F., Romani Miranda, U. I., & Rivera Muñoz, J. L. (2023). Un revision sistematica acerca del liderazgo directivo y el clima organizacional en los docentes escolares. *Revista de Ciencias Sociales y Humanidades*, pp. 228-241.
- Randstad. (2022). comportamiento organizacional. *Desarrollo profesional y personal* .
- Romero Garcia, A. J. (2022). *La importancia de los valores organizacionales*.
- Sabino, C. (1992). *El proceso de investigación*. Panapo, Caracas.
- Sampieri, H., R., Collado, F., C., & Lucio, &. (2014). *Metodología de la investigación*. México.
- Sedexo . (2023). Compromiso laboral: qué es y por qué es tan importante.
- Suarez Guevara, I. M., Tinajero Jimenez, M. R., & Jacome Lara, I. M. (2020). Comportamiento Organizacional y su papel en la gestion de negocios . *EISSN. Revista Publicando* .
- Sulbaran, I. (2023). *La toma de decisiones en el liderazgo* .
- Vieyra, V. H. (2021). *De la integridad gerencial a la integridad organizacional*.

Zeta Vite, A., Benites Guerrero, C. D., Jiménez Chinga, R., & Abanto Cerna, L. (2020).

Clima organizacional y liderazgo de servicio como antecedente de la satisfacción

laboral en una institución educativa rural. *Conrado. Scielo.*

ANEXOS



Administración de Empresas
Facultad Ciencias Administrativas

LIDERAZGO Y COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL DOCENTE Y ADMINISTRATIVO DE LA UNIDAD EDUCATIVA FISCOMISIONAL "SAN JOSE"						
Introducción: Buen día estimado personal administrativo y docente: Recibe un cordial saludo de la Universidad Laica "Eloy Alfaro" de Manabí, de la carrera de Administración de empresas. Nuestro objetivo es analizar el liderazgo y comportamiento organizacional del personal docente y administrativo de la Unidad Educativa Fiscomisional "San José", para lo cual necesitamos su colaboración y consentimiento para realizar este trabajo. Es importante leer y responder con sinceridad. Gracias por tu colaboración.						
Institución educativa:				Género:		
Edad:		Cargo:		Tiempo de labor:		
Objetivo:	Analizar el liderazgo y el comportamiento organizacional del personal docente y administrativo de la institución para garantizar una productividad efectiva					
Niveles de la escala:	("Totalmente de acuerdo" = 1); ("De acuerdo" = 2); ("Indiferente" = 3) ("En desacuerdo" = 4); ("Totalmente en desacuerdo" = 5).					
#	Ítems:	1	2	3	4	5
1	¿Considera que la institución tiene claridad y comprensión de sus metas y objetivos diarios?					
2	¿Está de acuerdo que la calidad de la comunicación con el personal docente y administrativo de la Unidad Educativa es satisfactoria y efectiva?					
3	¿Cree que mantiene lealtad con la empresa a través de sus valores en cuanto al desempeño de sus actividades?					
4	¿Considera que participa en la toma de decisiones de la institución con rapidez y eficacia?					
5	¿Se siente motivado y con energía todo el día para realizar sus actividades de forma autónoma con responsabilidad?					
6	¿A través del trato practica el respeto y la amabilidad con sus compañeros dentro de la institución?					
7	¿Mantiene una buena estructura organizacional en cuanto al desarrollo de sus funciones y labores formales dentro de la institución?					
8	¿Considera que cumple con puntualidad las actividades y búsqueda de objetivos que ayudan a la institución?					
9	¿Está de acuerdo que muestra transparencia y honestidad a la empresa para alcanzar sus objetivos diarios a corto y largo plazo?					

